Vlaamse Regering

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de artikelen 136 en 209 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 artikel 99 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
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering breidt voor de statutaire personeelsleden het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid, als volgt uit:

- tot 15 werkdagen vanaf 1 januari 2021;
- tot 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023.

Voor de contractuele personeelsleden geldt eenzelfde verhoging als gevolg van een wijziging van artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij en Bestuur

Beleidsveld: Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid
Beleidsdoelstelling: Regeerakkoord 2019-2024 (verschillen contractanten – statutairen wegwerken)

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Wetgevingstechnisch- en taaladvies
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2021/11 van 15 januari 2021.

Vorige beslissingen
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 29 januari 2021 (VR 2021 2901 DOC.0084) en voor de tweede keer principieel goedgekeurd op 4 juni 2021 (VR 2021 0406 DOC.0615).

Onderhandeling met de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd op 10 en 17 maart 2021 onderhandeld met de vakorganisaties in het Comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, met een protocol 2021/2 tot gevolg.

Op 10 en 17 maart 2021 vonden de onderhandelingen plaats met de vakorganisaties over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten. Die onderhandelingen werden afgesloten met een protocol van niet-akkoord. Als gevolg van die onderhandelingen werd de tekst echter niet gewijzigd.

Op 22 april 2021 werd van de **voorvergadering van het Comité C1**, onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap" een eindverslag afgesloten, waarbij de volgende standpunten werden ingenomen:

- de drie **werkgeversorganisaties,** VVSG, VVP en Zorgnet-Icuro gaan akkoord met het voorgestelde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. VVSG VVP menen dat, in uitvoering van de Europese richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en in navolging van de uitbreiding van het geboorteverlof voor het personeel dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven, de Vlaamse Regering snel werk gemaakt heeft van een gelijkaardige regeling voor de personeelsleden in statutair dienstverband in dienst van de lokale besturen in Vlaanderen. De regeling van het statutair personeel wordt, zowel op geldelijk als op administratief vlak, afgestemd op die van de contractanten, wat belangrijk is voor de eenheid van personeelsbeleid voor het lokaal bestuur als werkgever. Er is bovendien ruimte voor lokale besturen die dat wensen om een gunstigere regeling te treffen, zowel voor statutairen als voor contractanten.

Zorgnet-Icuro voegt daaraan toe dat, gezien het belang van gelijke behandeling tussen statutairen en contractuelen, een eventuele niet-substantiële aanpassing aan het voorstel, omwille van fiscaalrechtelijke en sociaalrechtelijke redenen, voor hen aanvaardbaar is.

- voor het standpunt van de drie **vakorganisaties**: zie het protocol van niet-akkoord hierna.

Op 22 april 2021 sloten de onderhandelingspartners in het Comité C1, onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap" **protocol 2021/2 van niet-akkoord** af, ter afsluiting van de onderhandelingen die op 10 en 17 maart 2021 gevoerd werden over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Hierbij werden de volgende opmerkingen geformuleerd:

De drie vakorganisaties gaan niet akkoord met het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering en baseren zich daarbij juridisch vooral op:

- De Europese Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019.
- Het advies van de Raad van State van 15 februari 2021 betreffende de aanpassing van het geboorteverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en het advies van de Raad van State van 8 maart 2021 betreffende dezelfde aanpassing voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Meer specifiek gaan zij niet-akkoord met de salarisvermindering voor statutaire personeelsleden na de eerste tien dagen geboorteverlof (zie de bespreking van artikel 2, 2° hierna), die volgens de vakorganisaties niet overeenstemt met die Richtlijn en die adviezen.

Tevens menen zij dat het syndicaal statuut met voeten getreden werd tijdens de onderhandelingen. Zij klagen het ontbreken van een echte dialoog tussen de Vlaamse Regering en de vakorganisaties in het Comité C1 aan. Bovendien kunnen zij niet anders dan vaststellen (met een citaat van het VSOA-LRB) *"dat de Vlaamse Regering, in meerdere dossiers de minpunten van het contractuele stelsel aan het statutair personeel en de minpunten van de statutairen wil doorvoeren op contractuelen. Hierdoor evolueert het regeerakkoord van de Vlaamse Regering met betrekking tot een gelijke behandeling naar een globale negatieve regelgeving voor contractueel en statutair personeel."*

<u>Advies Raad van State</u>

De Raad van State verleende op 14 juli 2021 advies nr. 69.597/3 over het ontwerp van besluit. Hieronder volgt een bespreking van het advies.

1) In verband met de **beperking van de bezoldiging vanaf de elfde werkdag** van het geboorteverlof voor het statutaire personeelslid meent de Raad dat "Enkel indien artikel 8, lid 2, van richtlijn (EU) 2019/1158 overeenkomstig overweging 30 van de aanhef ervan wordt gelezen, namelijk dat het vast te stellen betalings- of uitkeringsniveau "voor de minimumperiode van vaderschapsverlof" minstens even hoog is als de nationale uitkering bij ziekte, zijnde overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de richtlijn voor tien dagen, kan worden aangenomen dat de beperking van de bezoldiging vanaf de elfde werkdag van het geboorteverlof door het ontworpen artikel 209, vierde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 in overeenstemming is met de voormelde bepaling van de richtlijn."

   <u>Repliek</u>: Indien de aangehaalde Europese richtlijn 2019/1158 inderdaad zo wordt gelezen, is er geen probleem met dit voorgestelde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Dit omdat het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht heeft op een doorbetaling van het salaris, en er pas vanaf de elfde dag een beperking van de bezoldiging is.

2) In verband met het **gelijkheidsbeginsel** merkt de Raad onder andere het volgende op:
   "De ontworpen regeling beoogt statutaire en contractuele personeelsleden op het vlak van de uitkering voor het geboorteverlof op gelijke wijze te behandelen. [...].
   "De vermindering van de wedde tot 82% van het brutosalaris waarin de ontworpen regeling vanaf de elfde dag van het geboorteverlof voorziet voor ambtenaren stemt ogenschijnlijk overeen met de regeling voor contractuele personeelsleden, die een uitkering ontvangen die wordt vastgesteld op 82% van het gederfde loon.
   Er moet evenwel rekening worden gehouden met het gegeven dat die uitkering voor contractuele personeelsleden vanuit een fiscaalrechtelijk en sociaalrechtelijk standpunt

verschillend wordt behandeld. Zo worden, bijvoorbeeld, overeenkomstig artikel 147 van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 op vervangingsinkomsten belastingverminderingen verleend die niet gelden voor de (verminderde) wedde van ambtenaren.
Gelet op de doelstelling van de stellers van het ontwerp om ambtenaren en contractuele personeelsleden op voet van gelijkheid te behandelen, zal moeten worden nagegaan of, gelet op het voorgaande, het percentage van 82% van het brutosalaris van de ambtenaren in kwestie niet zal moeten worden bijgesteld om ervoor te zorgen dat ambtenaren daadwerkelijk dezelfde weddevermindering ondergaan als contractuele personeelsleden." [...]."

Repliek: Bij het ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut waarbij het recht op geboorteverlof voor de Vlaamse personeelsleden werd uitgebreid, heeft de Raad van State dezelfde inhoudelijke opmerking geformuleerd (advies 68.811 van 8 maart 2021). Ik benadruk daarom opnieuw, net zoals ik dat naar aanleiding van de definitieve goedkeuring van dat besluit heb gedaan (VR 2021 1903 DOC.0264-1), dat de regeling zoals die in voorliggend ontwerpbesluit werd opgenomen, maximaal een gelijke behandeling tussen beide personeelscategorieën, statutairen en contractanten, garandeert. Het is inderdaad mogelijk dat het uiteindelijke nettobedrag dat zij ontvangen van elkaar zal verschillen, maar dat verschil kan dit ontwerpbesluit onmogelijk remediëren. Het uiteindelijk te ontvangen nettobedrag is immers afhankelijk van verschillende persoonsgebonden factoren, die niet in dit ontwerpbesluit opgevangen kunnen worden. Bijgevolg wordt het ontwerp van besluit op dit punt niet gewijzigd.

3) Tenslotte merkt de Raad op dat overeenkomstig artikel 4 van het ontwerp het besluit uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2021. "Het verlenen van **terugwerkende kracht** aan besluiten is enkel toelaatbaar ingeval voor de retroactiviteit een wettelijke grondslag bestaat, de retroactiviteit betrekking heeft op een regeling waarbij, met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel, voordelen worden toegekend of in zoverre de retroactiviteit noodzakelijk is voor de continuïteit of de goede werking van het bestuur en daardoor, in beginsel, geen verkregen situaties worden aangetast. Enkel indien de retroactiviteit van de ontworpen regeling in één van de opgesomde gevallen valt in te passen, kan deze worden gebillijkt."

De Raad aanvaardt de terugwerkende kracht op grond van de gegeven verantwoording die beschreven stond in de nota aan de Vlaamse Regering: "Dit artikel bepaalt dat het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in werking treedt op 1 januari 2021. Dat is een retroactieve werking, om zo de statutaire personeelsleden gelijke rechten te geven als hun contractuele collega's. De contractanten hebben namelijk al recht op een verhoging naar vijftien werkdagen vanaf 1 januari 2021 op basis van de artikelen 63 en 64 van de Programmawet van 20 december 2020. De terugwerkende kracht heeft daarom betrekking op een regeling die, met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel, voordelen toekent. De terugwerkende kracht is ook noodzakelijk voor de goede werking van de diensten en tast in beginsel geen verkregen rechten aan, omdat wordt bepaald dat statutaire personeelsleden de eventuele gekregen dienstvrijstelling behouden."

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Door het omstandigheidsverlof naar aanleiding van o.a. de bevalling van de echtgenote krijgt het personeelslid in de eerste levensmaanden van zijn pasgeboren kind tijd om voor het kind te zorgen en een band op te bouwen met het kind. Dat omstandigheidsverlof bedroeg voor de statutaire en contractuele personeelsleden bij lokale besturen 10 werkdagen. Door de artikelen 63 en 64 van de

Programmawet van 20 december 2020, die rechtstreeks van toepassing zijn op de contractuele personeelsleden van lokale besturen, worden de tien dagen omstandigheidsverlof vanaf 1 januari 2021 opgetrokken naar vijftien dagen en vanaf 1 januari 2023 naar twintig dagen.

In het licht van de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van statutaire en contractuele personeelsleden in het Regeerakkoord 2019-2024, en omdat bij de zorg voor een pasgeboren kind geen onderscheid zou mogen bestaan tussen statutaire en contractuele personeelsleden, wijzigt bovengenoemd voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het geboorteverlof voor statutaire personeelsleden bij lokale besturen overeenkomstig de Programmawet van 20 december 2020.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel zorgt ervoor dat de eindejaarspremie niet pro rata verminderd wordt voor het personeelslid van de gemeente of de provincie dat omstandigheidsverlof opneemt naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid.

Artikel 2

Punt 1° zorgt ervoor dat het personeelslid recht heeft op 15 werkdagen omstandigheidsverlof voor geboorten die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021 en 20 werkdagen omstandigheidsverlof voor geboorten die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Punt 2° bepaalt dat het statutaire personeelslid gedurende de bijkomende dagen omstandigheidsverlof geen recht heeft op een volledige doorbetaling van het salaris. Het statutaire personeelslid heeft tijdens de bijkomende dagen recht op 82% van het brutosalaris. Dat naar analogie met de uitkeringsregeling die voor de contractuele personeelsleden geldt. Voor de berekening van de 82% houdt dit ontwerp rekening met een begrensd brutoloon van 26.230€ (100%) op jaarbasis. Dat heeft tot gevolg dat ambtenaren die minder dan 26.230€ (100%) verdienen recht hebben op 82% van hun brutosalaris. Ambtenaren die 26.230€ (100%) of meer verdienen krijgen 82% van het geplafonneerde salaris.

Verder worden de volgende huidige bepalingen overgenomen: alle omstandigheidsverloven worden gelijkgesteld met dienstactiviteit; alle omstandigheidsverloven worden bezoldigd, met uitzondering van het hierboven beschreven omstandigheidsverlof.

Punt 3° bepaalt dat voor het hierboven beschreven omstandigheidsverlof de contractuele personeelsleden de regels van het arbeidsrecht volgen.

Ten slotte wordt bepaald dat als een bestuur dienstvrijstelling toekent aan een personeelslid naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid, het personeelslid niet nogmaals recht heeft op omstandigheidsverlof voor die gebeurtenis.

Artikel 3

Dit artikel zorgt ervoor dat de eindejaarspremie niet pro rata verminderd wordt voor het personeelslid van het OCMW dat omstandigheidsverlof opneemt naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid.

In het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 moet geen tegenhanger ingeschreven worden van het bovenstaande artikel 2, omdat artikel 140 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 ervoor zorgt dat men binnen het OCMW de regels inzake omstandigheidsverlof moet overnemen in overeenstemming met de regels daarover uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Artikel 4

Dit artikel bepaalt dat het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in werking treedt op 1 januari 2021. Dat is een retroactieve werking, om zo de statutaire personeelsleden gelijke rechten te geven als hun contractuele collega's. De contractanten hebben namelijk al recht op een verhoging naar vijftien werkdagen vanaf 1 januari 2021 op basis van de artikelen 63 en 64 van de Programmawet van 20 december 2020. De terugwerkende kracht heeft daarom betrekking op een regeling die, met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel, voordelen toekent. De terugwerkende kracht is ook noodzakelijk voor de goede werking van de diensten en tast in beginsel geen verkregen rechten aan, omdat wordt bepaald dat statutaire personeelsleden de eventuele gekregen dienstvrijstelling behouden.

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
De Inspectie van Financiën verleende gunstig advies op 22/01/2021.

Begrotingsakkoord
Het begrotingsakkoord is niet vereist.

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 van de Vlaamse Regering 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 van de Vlaamse Regering heeft de volgende weerslag op lokale en provinciale besturen:
- personeel: de uitbreiding van het omstandigheidsverlof voor statutairen vereist mogelijk een beperkte bijkomende inzet van het indienstzijnde personeel, maar vereist geen eventuele noodzakelijke werving van extra personeel;
- werkingsuitgaven: het ontwerp heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen;

- 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 weinig weerslag hebben op de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Definitieve goedkeuring.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 136 en 209 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 artikel 99 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;

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten bovengenoemd besluit van de Vlaamse Regering te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad..

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

Bart SOMERS

Bijlagen:

- het goed te keuren ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- protocol nr. 2021/2 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 10 maart en 17 maart 2021 werden gevoerd in de onderafdeling “Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap” van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.
- advies nr. 69.597/3 van 14 juli 2021 van de Raad van State.