Vlaamse Regering

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: **- Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen**
- Principiële goedkeuring

Samenvatting
Met dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering zijn nagenoeg alle besluiten van de Vlaamse Regering over de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen geïntegreerd in één besluit. Tegelijk beoogt dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering met die codificatie meer vrijheidsgraden te genereren ter bevestiging van de lokale autonomie in het voeren van een modern personeelsbeleid. Om die reden kiest de Vlaamse Regering er bewust voor om te werken met een kaderbesluit voor de nieuwe rechtspositieregeling. Hieruit volgt dat het kaderbesluit enkel de minimale bepalingen en voorwaarden uit bestaande besluiten overneemt als vertrekpunt voor de nieuwe rechtspositieregeling.

Daarnaast zet dit nieuwe rechtspositiebesluit ook in op verschillende vernieuwingen die reeds werden aangekondigd in het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024. In dit kader zetten we verder in op het wegwerken van de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden, zetten we in op interne mobiliteit tussen de lokale of provinciale besturen en op externe mobiliteit tussen overheidsniveaus en de private sector. Tot slot introduceert het nieuwe rechtspositiebesluit ook verschillende moderne HRM-instrumenten voor de lokale en provinciale besturen.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie
Beleidsveld: Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid
Inhoudelijk structuurelement: binnenlands bestuur en stedenbeleid
Beleidsdoelstelling: uitvoering geven aan het Regeerakkoord 2014-2019 en 2019-2024.

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. 2022/101 van 18 maart 2022.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het Regeerakkoord 2019-2024 (Binnenlands bestuur en stedenbeleid, 2.2.3.) en de beleidsnota (2.4. OD) legden de volgende principes vast: de rechtspositieregeling moderniseren en de lokale autonomie zoveel mogelijk laten spelen.
Om die principes te realiseren, hanteert de Vlaamse Regering de onderstaande basisregels bij de opmaak van een nieuw rechtspositiebesluit:

- een minimale kaderregeling opstellen, waarbinnen zoveel mogelijk keuzevrijheid en autonomie aan de besturen wordt overgelaten;
- meer en vlottere mobiliteit mogelijk maken van het personeel in en tussen overheidsniveaus, en van de private naar de publieke sector (lees: om de overstap van de private sector naar de publieke sector te faciliteren);
- de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden verder afbouwen;
- een statutaire ontslagregeling uitwerken, geïnspireerd door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna Arbeidsovereenkomstenwet genoemd). Hiervoor is een decretale ingreep noodzakelijk;
- de graden en niveaus vereenvoudigen, waarbij de besturen meer vrijheid krijgen om die zelf te bepalen.

De eerbied voor de lokale autonomie en de vereenvoudiging van de bestaande uitvoeringsbesluiten over het personeel van de lokale en provinciale besturen, maakt deel uit van de beleidsopties van het Regeerakkoord 2019-2024 om meer ruimte te laten voor de eigen interne organisatie, en, op het vlak van rechtspositieregeling, meer vrijheidsgraden te geven aan de besturen. Het gaat hier om deregulering en flexibilisering waardoor er ruimte wordt gecreëerd om te differentiëren en zo beter in te spelen op de specifieke noden van ieder bestuur.

De beleidsnota concretiseert het bovenstaande als volgt onder 2.4. OD:
"We maken een nieuwe minimale rechtspositieregeling die lokale besturen toelaat een modern personeelsbeleid te voeren.

Steden en gemeenten hebben de voorbije jaren meer autonomie gekregen om hun personeels- en organisatiebeleid zelf vorm te geven. Zo leidden de werkzaamheden van de paritaire commissie decentralisatie tot meer autonomie voor de interne organisatie en meer vrijheidsgraden voor de rechtspositieregeling.
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.
Voor de lokale besturen werken we voor de statutaire ambtenaren een ontslagregeling uit die dezelfde is als de ontslagregeling uit de Arbeidsovereenkomstenwet.

Een nieuwe rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen beoogt enkele bijkomende vereenvoudigingen door te voeren, maar ook meer vrijheidsgraden te genereren ter vergroting van de lokale autonomie in het personeelsbeleid in het algemeen, alsook op het vlak van re-integratie, verloning, en een moderne HR. We vatten deze rechtspositieregeling op als een kaderregeling, waarbinnen de lokale besturen op basis van hun lokale autonomie keuzes kunnen maken op basis van het personeelsbeleid dat zij wensen te voeren."

Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een kaderregeling, waarbinnen de lokale en provinciale besturen op basis van hun lokale autonomie keuzes kunnen maken in het personeelsbeleid dat zij wensen te voeren. Dat betekent dat dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering enkel kernzaken opneemt. Bijgevolg moeten de besturen aan alle andere (bij)zaken zelf vorm geven en dat binnen de grenzen van hogere regelgeving en met eerbied voor de beginselen van behoorlijk bestuur. Tegelijk schrijft het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering de rechtspositie van de statutaire en de contractuele personeelsleden nog meer naar elkaar toe, zodat beide categorieën meer parallellen vertonen, zonder dat hun eigenheid in het gedrang komt. Dat alles moet het mogelijk maken voor besturen die dat willen om een nieuwe HR-koers te varen. Besturen die dat niet wensen, kunnen de plaatselijke rechtspositieregeling behouden tot ook zij wijzigingen wensen aan te brengen in hun plaatselijke rechtspositieregeling, met uitzondering van enkele onderdelen van dit besluit, namelijk de ziekteregeling, de re-integratie na ziekte en de toeslag in de zorgsector. De besturen krijgen hiervoor een jaar de tijd om zich te conformeren. Verder stelt het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering geen termijn vast waarbinnen de besturen zich moeten conformeren aan de andere bepalingen van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Besturen kunnen ervoor kiezen hun plaatselijke rechtspositieregeling op eigen tempo aan te passen weliswaar ermee rekening houdend dat elke aanpassing aan de plaatselijke rechtspositieregeling, met ingang van 1 januari 2023, in overeenstemming moet zijn met de bepalingen van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Voorliggend ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering vormt het resultaat van een eerder gemaakte afspraak binnen de Vlaamse Regering. In de mededeling van 16 juli 2021 aan de Vlaamse Regering over de opmaak van een nieuw besluit rechtspositieregeling voor personeelsleden van lokale en provinciale besturen duidde de Vlaamse Regering de juridische context, welke stappen al werden genomen en welke volgende stappen de Vlaamse Regering plande om bovengenoemde doelstellingen te verwezenlijken (VR 2021 1607 MED.0257). In dat kader sprak de Vlaamse Regering af om begin 2022, na een informeel overleg met de sociale partners en na de toetsing van het eindrapport daarvan aan de basisuitgangspunten van het regeerakkoord, een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de rechtspositieregeling principieel goed te keuren.

De meest in het oog springende vernieuwingen in het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering zijn:

- het concept van administratieve anciënniteiten wordt verlaten;
- de besturen kunnen zelf vorm geven aan het stelsel van graden en rangen binnen de minimale vereiste dat een bestuur de graden hiërarchisch moet rangschikken in basisgraden en hogere graden. Hierdoor is het mogelijk om een functieclassificatiestelsel uit te werken op basis van competentiewegingen en -profielen;
- aanwervings- en selectieprocedures worden waar mogelijk vereenvoudigd en/of gedereguleerd, waardoor het voor besturen makkelijker wordt om hun personeelsleden loopbaanperspectieven te bieden, aangezien die via het geëigende kanaal zijn aangesteld. Slechts in uitzonderlijke en specifieke gevallen zullen de besturen een beroep moeten doen op een verkorte aanwervingsprocedure;
- er wordt een generieke afwijkingsmogelijkheid ingeschreven voor personen met een handicap. Ook voor andere specifieke personeelscategorieën worden afwijkende toepassingsbepalingen vastgesteld, namelijk voor de cliënten bedoeld in artikel 60, §7, van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna

de OCMW-wet genoemd), de doelgroepmedewerkers, de personen aangesteld met een studentenovereenkomst en de personeelsleden die onder het IFIC-functieclassificatiestelsel werden geplaatst (cf. de toelichting onder artikel 2);

- externe personeelsmobiliteit wordt beduidend vereenvoudigd; de modaliteiten hiervoor worden grotendeels overgelaten aan de lokale autonomie;
- personeelsvorming wordt volledig overgelaten aan de lokale autonomie;
- het mandaatstelsel en het opdrachthouderschap worden gedereguleerd;
- re-integratie van arbeidsongeschikt personeel wordt maximaal mogelijk gemaakt, en tegelijk wordt een loonwaarborg ingeschreven, rekening houdend met de duur van het verlof voor deeltijdse prestaties om medische redenen;
- het uitbouwen van een loonhuis (salarisschalen en functionele loopbanen al dan niet via een functieclassificatiesysteem) wordt maximaal, afgezien van de ondergrens, aan de lokale autonomie overgelaten. Om die reden worden geen regels voor de schaalanciënniteit meer opgelegd (cf. de toelichting onder Hoofdstuk 3. Verloning) ;
- de indeling in vijf niveaus blijft behouden, evenals de koppeling aan de diplomavereiste, maar besturen kunnen nu tevens evenwaardige ervaring daarmee gelijkstellen;
- de besturen krijgen autonomie om in een aantal gevallen, bijvoorbeeld bij onbetaald verlof zelf te bepalen of de afwezigheid meetelt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit. Bij een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering kunnen ze de meerekenbaarheid beperken tot maximaal twaalf maanden;
- de salarisschalen van de "topgraden" van de gemeenten worden aangepast aan de verhoging doorgevoerd in artikel 588 van het decreet van 22 december 2017 (hierna DLB genoemd);
- de uitbetaling van het salaris zelf, wordt, afgezien van de koppeling aan de index, aan de lokale autonomie overgelaten;
- de besturen zullen hun virtueel omgezet budget van de eindejaarstoelage, de fietsvergoeding en een beperkt aantal verlofdagen ruimer kunnen inzetten dan voor de voordelen in het kader van de fietsmobiliteit;
- het besluit van de Vlaamse Regering met betrekking tot het vakantiegeld wordt geïntegreerd in dit rechtspositieregelingsbesluit;
- de toelagen en vergoedingen worden sterk vereenvoudigd en kunnen voortaan ook worden uitgebreid als het bestuur dat nodig en verantwoord acht. Die eventueel bijkomende toelagen moeten wel betrekking hebben op geleverde prestaties;
- voor de specifieke personeelsleden uit artikel 186, §2, 3°, van het DLB wordt de keuze voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie tussen 26 en 35 werkdagen aan de besturen overgelaten. Hetzelfde geldt voor de toekenning van 3 extra feestdagen;
- het loopbaansparen wordt ingevoerd;
- de modaliteiten rond de omstandigheidsverloven worden, waar wenselijk, aan de lokale autonomie overgelaten;
- er wordt een vergelijkbaar stelsel van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor de contractuele personeelsleden uitgewerkt voor de statutaire personeelsleden.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1

In dit artikel worden enkele begrippen gedefinieerd, zodat er geen twijfel bestaat over de juiste draagwijdte ervan, en ook om te vermijden dat door de herhaling ervan de tekst te zwaar wordt. De begrippen worden in het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering alfabetisch gerangschikt, maar worden hierna volgens thema verduidelijkt.

Punt 14° - Omwille van het legaliteitsbeginsel (cf. artikel 162, eerste lid, van de Gecoördineerde Grondwet), wordt de bevoegdheid die de decreten uitdrukkelijk aan de raad hebben toegewezen voor de vaststelling van de plaatselijke rechtspositieregeling, in punt 2° geëerbiedigd (cf. artikel 186, §1, eerste lid, van het DLB en artikel 101 van het Provinciedecreet van 9 december 2005 (hierna Provinciedecreet genoemd)). Volgens dat beginsel worden de provinciale en gemeentelijke instellingen bij wet geregeld en ingericht volgens een bevoegdheidsverdeling tussen de raad en het uitvoerend orgaan, zoals dat is bepaald in de organieke decreten (DLB en Provinciedecreet). In de organieke decreten is ook bepaald dat de raden de hun toegewezen bevoegdheid kunnen toevertrouwen aan de uitvoerende organen (cf. artikel 41, eerste lid en tweede lid, 2°, van het DLB, artikel 43, §1 en §2, 2° van het Provinciedecreet). Een verdere delegatie naar het hoofd van het personeel is uitdrukkelijk uitgesloten (cf. artikel 57, tweede lid, van het DLB en artikel 58, tweede lid, van het Provinciedecreet).

Punt 1° - Hetzelfde geldt voor de terminologie "aanstellende overheid". Conform de organieke decreten zijn de uitvoerende organen bevoegd voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel, en voor de sanctie- en tuchtbevoegdheid voor het personeel, uitgezonderd de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de adjunct-financieeldirecteur, de ombudsman, de provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie (cf. artikel 56, §3, 2°, van het DLB en artikel 57, §3, 2°, van het Provinciedecreet). Die bevoegdheid kan vervolgens worden toevertrouwd aan andere personeelsleden van de gemeente voor gemeentepersoneel en van het OCMW voor OCMW-personeel (cf. artikel 57, eerste en derde lid, van het DLB en 58, eerste en derde lid, van het Provinciedecreet.

Punt 6°, 18°, 19° en 21° - De vormgeving van dit besluit vertrekt van de maximale gelijkstelling tussen contractuele en statutaire personeelsleden met respect voor artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet, waarin bepaald wordt dat geen enkele bepaling de rechten van werknemers mag inkorten of zijn verplichtingen mag verzwaren. Alleen waar dat wegens arbeidsrechtelijke of andere juridische belemmeringen niet mogelijk is, wordt van dat uitgangspunt afgeweken. De afwijking kan verschillende vormen aannemen: ofwel stelt de Vlaamse Regering een afzonderlijke bepaling vast voor het contractuele personeelslid, ofwel neemt de Vlaamse Regering geen bepaling op wegens onbevoegdheid. In dat geval krijgen bepaalde personeelsbewegingen een ander gevolg. Bijvoorbeeld een bevordering of een herplaatsing als gevolg van interne personeelsmobiliteit in een contractuele functie moet uitgevoerd worden conform de Arbeidsovereenkomstenwet.

De definities, vermeld in punt 6°, 18°, 19° en 21°, leveren in die zin het instrument om vorm te geven aan de bestaande juridische verschillen tussen beide tewerkstellingsvormen. Die definities zijn dan ook een essentiële leeswijzer bij het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Ze definiëren de overkoepelende term 'het personeelslid' (punt 6°) en de volgende personeelscategorieën:

- het contractuele personeelslid (punt 6°);
- het statutaire personeelslid (punt 19°);
- het statutaire personeelslid op proef (punt 18°);
- het vast aangestelde statutaire personeelslid (punt 21°).

De termen slaan dus op een categorie van personeelsleden.

Punt 21° - Ter informatie voegen we hieraan toe dat de term "het vast aangestelde statutaire personeelslid" in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering overeenstemt met:

- de personen die "in vast verband benoemd zijn", vermeld in artikel 9 en 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, die de

socialezekerheidsregeling vaststelt van de verschillende personeelscategorieën (uitvoeringsbesluit RSZ-wet);
- de personeelsleden op proef of stagiairs die conform het uitvoeringsbesluit RSZ-wet worden gelijkgesteld met vast aangestelde, definitief benoemde personeelsleden (cf. artikel 9, §1, vierde lid, van het uitvoeringsbesluit RSZ-wet (provincies en de instellingen ondergeschikt aan de provincies) en artikel 10, §1, derde lid, van het uitvoeringsbesluit RSZ-wet (gemeenten, de instellingen ondergeschikt aan de gemeenten en de verenigingen van gemeenten)).

Punt 23° - De definitie in punt 23°, met name de omschrijving van de term “voltijdse”, is nodig in het licht van de bepalingen in de rechtspositieregeling over de geldelijke anciënniteiten. De salarisschalen tegen 100% hebben bovendien betrekking op 38 uren voor volledige prestaties en 1976 uren op jaarbasis. Hieruit mag niet het misverstand ontstaan dat de definitie van voltijdse prestaties gelijkstaat met een dwingende vaststelling van de minimale wekelijkse arbeidsduur. Dat is niet de draagwijdte van een definitie. Die minimale wekelijkse arbeidsduur wordt immers vastgesteld binnen de perken van de daarvoor geldende wetgeving (de Arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, hierna Arbeidstijdwet).

Punt 17° - Punt 17° verduidelijkt dat er enkel van sociale voordelen sprake is als het bestuur die toekent binnen de grenzen van de daarvoor geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels.

Punt 11° - Door de definitie die het besluit aan de term “graad” geeft, kunnen besturen een eigen functieclassificatiesysteem uitbouwen. De besturen zijn vrij om te beslissen welke functies zij als gelijkwaardig beschouwen en om hier een eigen rangschikking in te maken, met dan ook bijhorende loopbanen (cf. artikel 26 van dit besluit).

Artikel 2

Paragraaf 1 sluit aan bij de draagwijdte van het begrip personeel die in de organieke decreten is vastgesteld. Zo is dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering van toepassing op het gemeente- en het OCMW-personeel en het provinciepersoneel, onder voorbehoud van:
- de toepassing van specifieke bepalingen over de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de adjunct-financieeldirecteur van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.;
- de bijzondere regelingen die door of krachtens andere wettelijke of decretale bepalingen zijn vastgesteld.

Wat in het DLB en in het Provinciedecreet al geregeld is over de functies van algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de adjunct-financieeldirecteur en de financieel directeur van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie, komt daarom niet meer aan bod in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Onder dat voorbehoud en rekening houdend met de noodzaak van enkele specifieke regels en uitzonderingen, geldt de rechtspositieregeling van het gewone personeel ook voor de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie. Artikel 382, vierde lid en artikel 589, §4 van het DLB bepaalt daarenboven dat de bepalingen van het DLB met betrekking tot de adjunct-algemeendirecteur, van overeenkomstige toepassing zijn op de adjunct-financieeldirecteur (in overgang). Om die reden staat in artikel 80 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering een gelijkaardige bepaling waardoor de bepalingen voor de adjunct-algemeendirecteur ook op de adjunct-financieeldirecteur van toepassing zijn.

Er moet rekening gehouden worden met het toepassingsvoorbehoud voor “bijzondere regelingen die door of krachtens andere wettelijke of decretale bepalingen zijn vastgesteld” (cf. artikel 182, eerste lid, van het DLB en artikel 98, eerste lid, van het Provinciedecreet). Sommige decreten bevatten bijvoorbeeld bepalingen over bepaalde personeelsfuncties bij de lokale en provinciale

besturen. Die bepalingen blijven van toepassing, los van het DLB of het Provinciedecreet. Het DLB of het Provinciedecreet en dus, bij uitbreiding, de uitvoeringsbesluiten van die decreten, kunnen aan die bepalingen geen afbreuk doen. Voorbeelden van dergelijke 'eigenstandige' bepalingen zijn de bepalingen in andere decreten over de omgevingsambtenaar, de sportfunctionaris en de cultuurbeleidscoördinator. Die bepalingen blijven dus onverminderd van toepassing.

Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werkt ook door op de verzelfstandigde entiteiten van de gemeente, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (hierna: OCMW) en de provincie. Zo is de overeenstemmende rechtspositieregeling en deontologische code van het gemeentepersoneel van toepassing op het personeel van het autonoom gemeentebedrijf (hierna: AGB). Het AGB stelt de afwijkingen van die rechtspositieregeling vast, als het specifieke karakter van het AGB dat verantwoordt. Het bepaalt ook de rechtspositieregeling van de functies die niet bestaan binnen de gemeente (cf. artikel 239 van het DLB). Voor het autonoom provinciebedrijf (hierna: APB) is eenzelfde regeling decretaal bepaald (cf. artikel 234 van het Provinciedecreet. Het personeel van de havenbedrijven valt onder het toepassingsgebied van het decreet van 2 maart 1999 houdende het beleid en het beheer van de zeehavens en is daarom niet onderworpen aan dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Ook de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden vallen niet onder het toepassingsgebied van dit besluit, aangezien de Vlaamse Regering geen uitvoeringsbevoegdheid heeft om minimale voorwaarden vast te stellen voor die personeelscategorie (cf. artikel 458 van het DLB).

Voor de maatschappelijk werker en het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers kunnen op grond van het DLB (cf. artikel 186, §3, en §4, van het DLB) afwijkingen ten opzichte van de plaatselijke regeling voor het OCMW-personeel worden vastgesteld binnen de grenzen van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Ook de welzijnsverenigingen vallen onder het toepassingsgebied, omdat zij onderworpen zijn aan dezelfde rechtspositieregeling en hetzelfde pensioenstelsel en aan dezelfde bepalingen van het DLB als die welke van toepassing zijn op de personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient waar de zetel van de welzijnsvereniging gevestigd is (cf. artikel 488, §1, van het DLB). Ook zij zijn met andere woorden gebonden aan de grenzen van dit besluit.

In het tweede, het derde en vierde lid van artikel 2, §1, worden bepaalde personeelsgroepen op diverse punten onttrokken aan het toepassingsgebied van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Op het verplegend, verzorgend, medisch, paramedisch en begeleidend personeel van een zorginstelling die door een hogere overheid gefinancierd wordt, zijn afwijkingen nodig voor de salarisschalen en functionele loopbanen (cf. artikel 2, §1, tweede lid van dit besluit). Zo zullen extra jaarpremies (o.a. de attractiviteitspremie), functiecomplementen of salarisbijslagen en uurtoeslagen, evenals maaltijdcheques en onregelmatige prestaties worden toegekend aan de personeelscategorieën, onder de voorwaarden en tegen de bedragen vastgesteld in de onderrichtingen van de financierende hogere overheid. Hetzelfde geldt voor sommige toelagen en sommige vormen van afwezigheid, zoals de arbeidsduurvermindering en de maatregelen inzake eindeloopbaan.

Dat betekent ook dat rekening moet worden gehouden met de afspraken die in het kader van de VIA-akkoorden werden gemaakt. Dit besluit is niet automatisch van toepassing op het personeel dat

onder de functieclassificatie (in casu: IFIC) werd geplaatst in uitvoering van het Zesde Vlaamse Intersectorale akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren, maar dit is het (voorlopig nog) wel voor het personeel binnen de zorgsector dat daar (nog) niet onder werd geplaatst of de keuze heeft gemaakt om niet in te stappen. Hetzelfde geldt voor het personeel dat ter beschikking wordt gesteld aan een federaal gefinancierde instelling of entiteit, dat instapt in de functieclassificatie (in casu: IFIC) ter uitvoering van het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren, zoals bekrachtigd door de federale regering op 12 november 2020 (cf. paragraaf 2, punt 3° en 4° van artikel 2 van dit besluit).

Enkele gemeenten en OCMW's hebben een erkende voorziening voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap. Het betreft meer bepaald een semi-internaat, een bezigheidshome of een nursing home (cf. artikel 2, §1, derde lid van dit besluit). Op het personeel van die instellingen zijn de soorten functies van toepassing, zoals bepaald in de regelgeving van de Vlaamse overheid betreffende de erkenning (cf. het besluit van de Vlaamse Regering van 4 februari 2021 betreffende de algemene erkenningsvoorwaarden en kwaliteitszorg van voorzieningen voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap) en de subsidiëring van de voorzieningen voor personen met een handicap (koninklijk besluit van 30 maart 1973 tot bepaling van de te volgen gemeenschappelijke regels voor de vaststelling van de toelagen per dag, toegekend voor onderhoud, opvoeding en behandeling van minderjarigen en van gehandicapten, geplaatst ten laste van de openbare besturen, en latere wijzigingen, en het ministerieel besluit van 18 juni 1975 tot bepaling van de te volgen regels voor de vaststelling van het bedrag van de tegemoetkoming uit het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten in de kosten voor onderhoud, opvoeding en behandeling van gehandicapten die geplaatst zijn in inrichtingen die onder het stelsel van het semi-internaat werken).

Voor het begeleidend, verzorgend, medisch en paramedisch personeel dat gesubsidieerd wordt op grond van bovengenoemde specifieke regels van de Vlaamse overheid kunnen de lokale besturen dezelfde loonvoorwaarden toekennen van het personeel van de andere vergunde zorgaanbieders, zoals bepaald in de besluiten van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen van de welzijnssector en tabel 1 van de bijlage aan het besluit van de Vlaamse Regering van 12 mei 2017 houdende de methodiek voor de berekening van de subsidies voor personeelskosten.

Het vierde lid van artikel 2, §1, betreft instellingen in de bijzondere jeugdbijstand die beheerd worden door een OCMW. De bepalingen van het vierde lid van artikel 2, §1, zijn gelijk aan die van het derde lid. Het personeel van de betrokken instellingen is OCMW-personeel en valt onder het toepassingsgebied van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, meer bepaald onder de regels die gelden voor het personeel, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het DLB. Er wordt alleen een specifieke clausule ingevoegd voor de soorten functies (die afwijken van het normale loopbaanstelsel) en voor de keuze van de salarisschalen van dit besluit, die moet aansluiten bij de subsidieregeling. (cf. besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019 betreffende de erkenningsvoorwaarden en de subsidienormen voor voorzieningen in de jeugdhulp en het ministerieel besluit van 14 mei 2009 houdende vaststelling van de salarisschalen voor de personeelsleden tewerkgesteld in de erkende voorzieningen van de bijzondere jeugdbijstand).

In paragraaf 2 wordt het aan de lokale en provinciale besturen overgelaten om vast te stellen welke bepalingen uit dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering van toepassing zijn op specifieke personeelscategorieën, met eerbiediging van de bepalingen in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering en van andere decretale, wettelijke of reglementaire bepalingen.

Jobstudenten en monitors vormen als "personen aangesteld met een studentenovereenkomst" eveneens een uitzondering. In artikel 2, §2, punt 1°, van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt aan de raad overgelaten om een afwijkende regeling uit te werken indien nodig.

Jobstudenten zijn in principe contractuele personeelsleden met een contract van bepaalde duur. De studentenovereenkomst is immers een arbeidsovereenkomst van arbeider, bediende, handelsvertegenwoordiger of dienstbode, waarbij bijkomende voorwaarden moeten worden nageleefd. De wettelijke basis zit vervat in titel VII van de Arbeidsovereenkomstenwet ("De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten").

Jobstudenten zijn geen gewone personeelsleden. Ze worden niet op dezelfde manier aangeworven als de gewone personeelsleden en ze worden sociaal- en fiscaalrechtelijk anders behandeld. Om die reden kunnen de lokale en provinciale besturen hun jobstudenten uitdrukkelijk geheel of gedeeltelijk uitsluiten van de toepassing van de plaatselijke rechtspositieregeling. Een voorbeeld daarvan vormen de normaal geldende toegangsvoorwaarden, de maaltijdcheques en de hospitalisatieverzekering.
Uiteraard moeten de arbeidsrechtelijke regels in verband met het uitoefenen van studentenarbeid steeds worden gerespecteerd.

Het kabinets- en fractiepersoneel (punt 2°) valt zonder meer onder de noemer "de overige personeelsleden van de gemeente/provincie". Dat impliceert dat als het college of de deputatie hun aanstellingsbevoegdheid geheel en zonder onderscheid zouden delegeren aan respectievelijk de algemeen directeur en de provinciegriffier, die laatsten ook voor deze personeelsleden aanstellende overheid zijn. In het geval van delegatie naar de algemeen directeur moet het college of de deputatie zich hiervan rekenschap geven en, in voorkomend geval, dat personeel uitdrukkelijk uitsluiten van het toepassingsgebied van de delegatie. Dat impliceert ook dat zij ofwel in statutair ofwel in contractueel verband zullen worden aangeworven (cf. artikel 184 van het DLB en artikel 100 van het Provinciedecreet). De aanstelling gebeurt volgens de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, als het om een contractuele aanstelling gaat, of volgens de bepalingen die gelden bij terbeschikkingstelling van statutair personeel (cf. artikel 185 van het DLB en artikel 100bis van het Provinciedecreet). Een doorstroming binnen het bestuur zal slechts mogelijk zijn als zij een volwaardige selectie hebben doorlopen (cf. de bepalingen rond interne mobiliteit en bevordering).

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinets- en fractiepersoneel in de gemeenten en provincies, wordt met dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering opgeheven. De mogelijkheden en de modaliteiten voor de gemeente en provincie om kabinets- en fractiepersoneel aan te stellen worden voortaan aan de besturen zelf overgelaten. Zo kunnen ze afwijkende selectieprocedures, specifieke graden en eigen salarisschalen vaststellen of eventueel een evaluatieprocedure uitwerken. De enige begrenzing die met dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt vastgesteld is dat het salaris, eventueel aangevuld met een kabinets- of fractietoelage, het salaris van de algemeen directeur/griffier niet mag overstijgen. De toelage compenseert de onregelmatige werkuren en het veelvuldige avond- en weekendwerk. Hierdoor zijn zij ook uitgesloten van de regeling met betrekking tot de overuren en het werken op een zaterdag of zondag (cf. artikel 38, eerste lid, punt 10° en derde lid van dit besluit).

Artikel 2, §3, 1°, laat er geen misverstand over bestaan dat cliënten die met toepassing van artikel 60, §7, van de OCMW-wet tijdelijk tewerkgesteld worden door het OCMW zelf of door het OCMW ter beschikking gesteld worden van een derde, niet onder het toepassingsgebied vallen. Voor hen moet het bestuur een afwijkende rechtspositieregeling uitwerken met eerbied van de arbeidsrechtelijke regels, zoals vastgesteld door de Arbeidsovereenkomstenwet en de Loonbeschermingswet. Dat heeft tot gevolg dat de loonbepaling tussen de werkgever en de werknemer vrij is (mits inachtneming van de algemene en sectorale minimumnormen) en dat de werknemers in overeenstemming met het geleverde werk vergoed moeten worden.

Naast de categorie personeelsleden, vermeld in paragraaf 3, 1°, worden in punt 2° ook doelgroepmedewerkers en soortgelijke tewerkstellingsstelsels uitgesloten. Het gaat om allerhande

tewerkstellingsvormen waarvan het einddoel niet enkel doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is, maar ook persoonlijke groei en maatschappelijke participatie. Voorbeelden hiervan zijn de individuele beroepsopleiding (IBO), de sociale inschakelingseconomie (SINE) voor uitkeringsgerechtigde werklozen, de lokale diensteneconomie (LDE) voor doelgroepwerknemers die een zekere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en de maatwerkers die werken in maatwerkbedrijven, de vroegere beschutte en sociale werkplaatsen.

Artikel 3

De eerste paragraaf van artikel 3 faciliteert de tewerkstelling van personeel met een handicap en bevordert de re-integratie van personeel met een handicap. Tot de beoogde doelgroep behoren onder andere personen die erkend zijn door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), zoals rolstoelgebruikers, personen met een verstandelijke, psychische of visuele handicap en personen met een arbeidshandicap, erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (verder "VDAB" genoemd).

Voor de toepassing van het begrip "handicap" in dit artikel, wordt verwezen naar het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat oordeelt dat het begrip "handicap" moet worden opgevat als een beperking die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen, die in wisselwerking met diverse drempels, de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.
Dat heeft volgens het Hof niet enkel betrekking op de onmogelijkheid om een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar ook op belemmeringen bij het uitoefenen van een dergelijke activiteit.

Het begrip "redelijke aanpassingen" waarvan sprake in het artikel, omvat volgens het Hof de verwijdering van de verschillende drempels die personen met een handicap beletten om volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Dat slaat volgens het Hof niet enkel op materiële, maar ook op organisatorische aanpassingen, wat bijvoorbeeld ook een arbeidsverkorting kan inhouden als de werknemer daardoor zijn arbeid kan blijven verrichten.

Toegepast op de context van een re-integratie bij arbeidsongeschiktheid, gaat het om een brede waaier aan mogelijke maatregelen zoals aanpassingen aan de werkpost (bijvoorbeeld ergonomisch meubilair, installatie van een lift), extra begeleiding of ondersteuning (bij visuele en gehoorproblemen), herverdeling van de taken tussen collega's, een tegemoetkoming in de reiskosten met de eigen wagen of een treinabonnement eerste klasse (onder andere bij rugproblemen), meer thuiswerk, extra pauzes, etc.

De tweede paragraaf geeft gestalte aan het beleid van de Vlaamse Regering over de aanwerving van personen met een arbeidshandicap, dat op algemene overwegingen gebaseerd is.

Zo is de Vlaamse Gemeenschap bevoegd voor het beleid op het gebied van de maatschappelijke integratie en participatie van personen met een handicap. Ze maakt voor dat doel gebruik van diverse instrumenten, zoals:

- de oprichting en taakstelling van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap);
- de taakstelling van de VDAB ter bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap;
- de subsidiëring van diversiteitsplannen, onder meer ook in de lokale en provinciale sector, waarin personen met een arbeidshandicap tot de doelgroep behoren (cf. artikel 2, §2, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit).

Met de vaststelling van het streefcijfer van 2% van het totale aantal betrekkingen geeft de Vlaamse Regering vorm aan haar bevoegdheid voor de 'reclassering' van personen met een arbeidshandicap. De bepaling is een uitvoeringsmaatregel in het kader van die bevoegdheid. Het betreft een streefcijfer van 2%. Er zijn geen sancties als dat percentage niet gehaald wordt. Er is dan ook sprake van 'streefcijfer', en niet van een afdwingbaar quotum.

Het specifieke beleid voor personen met een arbeidshandicap gaat uit van de vaststelling dat die personen een kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt. De berekening van 2% slaat op het aantal personen met een arbeidshandicap op het totale personeelsbestand. Omdat er nogal wat deeltijdse tewerkstelling is, wordt dat aantal uitgedrukt in voltijds equivalenten. Van het 'totale personeelsbestand' maken ook de personeelsleden die aangesteld zijn in het kader van een tewerkstellingsmaatregel deel uit.

Om het streefcijfer te behalen, kunnen de besturen bepaalde functies reserveren voor personen met een arbeidshandicap. In dat geval doet de aanstellende overheid een oproep tot erkende kandidaten bij de VDAB en worden de kandidaten ook gescreend door de VDAB.

Het laatste lid van paragraaf 2 bepaalt ook dat de betrekkingen van verplegend en verzorgend personeel bij het OCMW, niet meegerekend worden voor de toepassing van het percentage van 2% op het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur. De kans dat personen die voldoen aan de opgesomde criteria, ook voldoen aan de vereisten op het gebied van de medische geschiktheid voor de toegang tot die functies, is namelijk kleiner. Het betreft immers vooral lichamelijk belastende beroepen.

Personen die solliciteren voor activiteiten waaraan gezondheidsrisico's verbonden zijn, zijn onderworpen aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, bepaald in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Voor het criterium bepaald in 6° van de tweede paragraaf, geldt dan weer de beperking van de kwalificatievereisten die opgelegd worden door de subsidiërende overheid. Daar komt nog bij dat er uitgerekend in de groep van het verplegend en verzorgend personeel nogal wat personeelsuitval is wegens definitief vastgestelde medische ongeschiktheid. Het zou dan ook contraproductief zijn om de berekening voor de aanstelling van personen met een arbeidshandicap in de OCMW's te baseren op het geheel van het personeelsbestand, terwijl de belastende functies van verplegend en verzorgend personeel uiteindelijk niet toegankelijk blijken voor personen met een arbeidshandicap.

Vanzelfsprekend komen de kandidaten met een arbeidshandicap via de algemeen geldende aanwervings- en selectieprocedures binnen of, als het gaat over een gereserveerde functie, via een aangepaste functiegerichte selectie die rekening houdt met de handicap. Het bestuur moet daarom bij de selectie de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap door redelijke aanpassingen verhelpen. Als het over de selectieproeven gaat, wordt met 'redelijke aanpassingen' bedoeld: technische ondersteuning of hulpmiddelen zoals een speciaal computerscherm voor slechtzienden, eventueel gebarentaal, een aangepaste werktafel voor een rolstoelgebruiker, voldoende tijd, enzovoort. Die hulpmiddelen niet aanbieden wordt beschouwd als discriminatie.

Voor de volledigheid wordt meegegeven dat het vroegere Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) is opgegaan in het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FBZ). Het Bestuur medische expertise (BME) is ook beter bekend als de Administratieve Gezondheidsdienst of Medex (cf. artikel 3, §2, eerste lid, punt 5 van dit besluit).

Hoofdstuk 2. Loopbaan

Afdeling 1. Graden

Artikel 4

De lokale en provinciale besturen maken vandaag al gebruik van de keuzemogelijkheden in de bestaande rechtspositieregelingsbesluiten, maar vinden die nog te beperkt (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 (hierna besluit van 7 december 2007) 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 (hierna het besluit van 12 november 2010)). Er is vraag naar meer flexibiliteit met het oog op een eigen invulling op maat van de organisatie en op maat van bepaalde functies. Diverse besturen geven hiernaast ook aan dat er minimale regels moeten zijn om te voorkomen dat grotere en sterkere besturen de beste kandidaten binnenhalen.
In overeenstemming met de vrijheidsgraden die in het regeerakkoord zijn aangekondigd, moet het bestuur ook de mogelijkheid worden geboden om zelf de graden binnen het niveau vast te stellen, rekening houdend met de minimale vereiste dat een bestuur de graden hiërarchisch rangschikt in basisgraden en hogere graden.

De indeling in vijf niveaus (of vier als ervoor geopteerd wordt het E-niveau af te schaffen) moet behouden blijven, evenals de koppeling aan de diplomavereiste. Besturen krijgen wel de mogelijkheid om ook ervaring als gelijkwaardig te beschouwen aan een diploma. Dat kan een hulpmiddel zijn in het plaatselijk diversiteitsbeleid, aangezien diploma's een struikelblok kunnen vormen voor sommige bevolkingsgroepen. Ook mensen die ervaring hebben opgedaan als vrijwilliger of in het kader van een stage, zouden op die manier in aanmerking kunnen komen. Ten slotte biedt dit ook meer mogelijkheden om mensen met ervaring in de private sector aan te trekken die niet over het vereiste diploma beschikken, wat belangrijk is in de huidige "war on talent".

Ook mensen die niet over een diploma beschikken, maar wel over een geldig ervaringsbewijs (EVC-attest) voor de functie, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid of een specifiek attest van een beroepsopleiding, gevolgd bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding, zoals de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding), komen voor aanwerving in aanmerking.
EVC staat voor 'Erkennen van Verworven Competenties' en tijdens een EVC-traject kan iemand een praktische proef afleggen, waarbij een erkende beoordelaar nagaat of die persoon beschikt over de vereiste competenties om het beroep uit te oefenen. Wanneer iemand slaagt voor de proef, dan krijgt hij een officieel certificaat dat zijn beroepsbekwaamheid bewijst. Zo'n certificaat is evenveel waard als een diploma. De lijst met functies waarvoor een EVC-attest kan behaald worden, is terug te vinden op de website van de VDAB.

De huidige lijst van erkende diploma's of getuigschriften werd vastgesteld met het ministerieel besluit van 19 februari 2013 tot vaststelling van de lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau ter uitvoering van artikel 11, § 2, tweede lid, van het besluit van 7 december 2007. Die lijst is vrijwel identiek aan die welke geldt voor het personeel van de Vlaamse overheid en is een compilatie van erkende diploma's, gebaseerd op de onderwijswetgeving. De huidige lijst zelf bevat geen normatieve bepalingen. Die wordt dan ook regelmatig ingehaald door nieuwe onderwijswetgeving, waarbij nieuwe soorten diploma's erkend worden, en moet dus regelmatig geactualiseerd worden. Aangezien er een grote uniformiteit is tussen de plaatselijke rechtspositieregeling en die van de Vlaamse overheid, wordt daarom voortaan voor de diplomavereisten verwezen naar het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006. Op die manier zijn de diplomavereisten altijd up-to-date.

Afdeling 2. Instroom

De huidige vorm van aanwervingsprocedure wordt door lokale en provinciale besturen soms als omslachtig en langdurig ervaren. In het kader van de lokale autonomie komen we hieraan tegemoet door de lokale en provinciale besturen zoveel mogelijk ruimte te laten om de aanwervingsprocedure zelf in te vullen.

Enkele grote principes rond werving en selectie moeten wel behouden blijven om voldoende rechtszekerheid te bieden aan de besturen en de kandidaat-personeelsleden, aangezien de gelijke toegang tot het openbaar ambt een grondwettelijke bepaling is. Voorbeelden daarvan zijn: de diplomavereisten, de externe bekendmaking, de voorafgaande vaststelling van een selectieprocedure en 'de betekening' van het selectieresultaat aan de kandidaten.

Het principe van "gelijke toegang tot het openbaar ambt" moet bij instroom gerespecteerd blijven. Dat beginsel hangt immers onlosmakelijk samen met artikel 10 en 11 van de gecoördineerde Grondwet.

Wanneer een bestuur beslist dat evenwaardige ervaring gelijkgesteld wordt met een bepaald diploma, dan is het belangrijk dat het bestuur nagaat of de kandidaten die niet over het diploma beschikken op het vooropgestelde niveau kunnen functioneren. In dat geval bepaalt de raad via welke selectietechniek dat moet beoordeeld worden. Een niveau- of capaciteitstest is daarbij een zeer nuttig instrument, aangezien deze test ruimer gaat kijken dan enkel de functie zelf en nagaat of een personeelslid op een bepaald onderwijsniveau kan functioneren. Deze bepaling is zeer relevant met het oog op mogelijke latere mobiliteit, waarbij de kandidaat kan overgaan naar een andere functie in hetzelfde niveau en het is dus van groot belang dat de kandidaat zeker op dat niveau kan functioneren en niet alleen in de functie waarvoor hij zich kandidaat stelde.

Artikel 5
Dit artikel vermeldt de algemene toelatingsvoorwaarden voor de functies. Het toepassingsgebied ervan strekt zich uit tot alle functies, zonder uitzondering.

Afhankelijk van de functie, kunnen er drie verschillende modellen gevraagd worden van het uittreksel uit het strafregister (tweede lid):
- Model 596-1 is het model dat bestemd is voor het uitoefenen van een gereglementeerde activiteit. Het kan bijvoorbeeld gaan om een boekhouder, GAS-ambtenaar of gemeenschapswacht. De lijst met de meest voorkomende gereglementeerde activiteiten kan geraadpleegd worden op de website van de FOD Justitie.
- Model 596-2 is het model bestemd voor het uitoefenen van 'een activiteit die onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kinderbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen valt', zoals een begeleider in de buitenschoolse kinderopvang.
- Model 595, tenslotte, is het basismodel dat wordt afgeleverd als er geen model 596-1 of 596-2 is.

Artikel 6
Het komt de lokale besturen toe om te bepalen op welke wijze een functie wordt ingevuld: aanwerving, bevordering, interne mobiliteit, externe mobiliteit of een combinatie daarvan. Dat er een objectieve en degelijke selectieprocedure moet worden gevoerd is eigen aan het principe van de gelijke toegang tot een openbaar ambt. Dat beginsel houdt ook in dat voorafgaand aan de aanwerving een openbare oproep tot de kandidaten wordt bekendgemaakt.

Bij punt 3° moet rekening gehouden worden met het feit dat voor de functie van de maatschappelijk werker, zoals vermeld in artikel 183, §1, van het DLB, die belast is met het sociaal onderzoek (verder: 'maatschappelijk werker in strikte zin'), er zeer specifieke diplomavereisten worden opgelegd. De juridische grondslag hiervoor is artikel 19, § 1 van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie. Dat artikel bepaalt het volgende: "*Met het oog op de toekenning van maatschappelijke integratie in de vorm van een leefloon, of een*

tewerkstelling, met het oog op de herziening of de intrekking van een beslissing dienaangaande of met het oog op een beslissing tot schorsing van de uitbetaling van het leefloon, verricht het centrum een sociaal onderzoek….Voor het sociaal onderzoek moet het centrum een beroep doen op maatschappelijk werkers, volgens de kwalificatievoorwaarden bepaald door de Koning."
Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie geeft in artikel 5 uitvoering aan deze laatste bepaling en bepaalt dat "*de personen bedoeld in artikel 19, § 1, tweede lid, van de wet moeten houder zijn van het diploma van maatschappelijk assistent, van gegradueerde verpleger gespecialiseerd in gemeenschapsgezondheid of van sociaal verpleger, erkend door de Gemeenschappen*."

In het huidig onderwijslandschap betekent dat dat enkel iemand met één van volgende diploma's in aanmerking komt voor de functie van 'maatschappelijk werker in strikte zin':
1. het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
2. het diploma van bachelor in de sociale gezondheidszorg, of een daarmee gelijkgesteld diploma.

De kandidaten met een van de volgende oude diploma's van vóór de invoering van de bamastructuur komen ook in aanmerking:
1. het diploma van maatschappelijk assistent, zoals dat destijds is afgeleverd in het sociaal hoger onderwijs van het korte type (hokt) of het hoger onderwijs van één cyclus (ho1C) studiegebied sociaal agogisch werk, of de buitenlandse diploma's die gelijkwaardig zijn verklaard met een diploma van maatschappelijk assistent;
2. het diploma van gegradueerde verpleger, gespecialiseerd in gemeenschapsgezondheid;
3. het diploma van sociale verpleegkunde met als titel gegradueerde in de sociale verpleegkunde, dat behoort tot het vroegere paramedisch hoger onderwijs van het korte type. Dat was een langer lopende opleiding met een specialisatie, gespreid over vier studiejaren.

Strikt genomen is het ook mogelijk een functie van 'maatschappelijk werker' in te stellen, waarbij het sociaal onderzoek en individuele hulpvragen niet tot het takenpakket behoren. Aan die functie zijn dan geen wettelijke vereisten opgelegd, enkel de algemeen geldende toelatings- en aanwervingsvoorwaarden.
Aangezien de titel van 'maatschappelijk assistent' beschermd is, is het wel aangewezen het maatschappelijk werk in de eerste plaats voor te behouden aan mensen die ervoor opgeleid zijn (maatschappelijk assistenten). Gezien het echter over een knelpuntberoep gaat, is dat niet altijd mogelijk en kunnen ook personeelsleden met andere diploma's taken verrichten die zich in het gebied van het maatschappelijk werk bevinden. Het is daarbij aangewezen om een duidelijk deontologisch kader voor deze personeelsleden op te stellen.

De titel van 'maatschappelijk assistent' wordt beschermd door de wet van 12 juni 1945. Enkel de houders van het vereiste diploma mogen de titel dragen, dus enkel mensen met een 'bachelor in het sociaal werk' mogen deze titel voeren. De opleiding 'sociaal werk' behoort tot het studiegebied 'sociaal-agogisch werk'.

Artikel 7
Dit artikel legt in het eerste lid de grondslag om vrijstelling te verlenen van selectieproeven in welomschreven omstandigheden. Het bestuur neemt die mogelijkheid op in de lokale rechtspositieregeling als het hiervan gebruik wil maken, omdat het een afwijking inhoudt op het grondwettelijk principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt. De mogelijke vrijstelling blijft dan ook beperkt tot de selectie voor een functie van dezelfde graad bij het bestuur.

Het tweede lid biedt bescherming aan de deeltijdse medewerkers ter uitvoering van de Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de raamovereenkomst gesloten door de Unice, het CEEP en het EVV inzake deeltijdarbeid. Bij loutere uitbreiding van prestaties kan dus eveneens een vrijstelling van de selectie worden verleend. Het personeelslid heeft immers bewezen

gekwalificeerd te zijn voor de functie. Het is het prerogatief van de aanstellende overheid om een uitbreiding van de prestaties, zonder vorm van bijkomende selectie, toe te staan.

Artikel 8
De diplomavereiste van de topambtenaar van het bestuur sluit aan bij de decretale taken en bij de zwaarte van de functie, maar is tegelijk ook een minimale vereiste voor de aanwerving.

Belangrijk is de verplichte proef die de management- en leiderschapscapaciteiten toetst. Van de algemeen directeur en de provinciegriffier wordt verwacht dat ze de organisatie van de gemeente en het OCMW, respectievelijk de provincie, op een hedendaagse wijze leiden. De focus ligt daarbij ook op processen van continue verbetering en vernieuwing van de organisatie. De decreten leggen bovendien een reeks managementtaken op. Managementcapaciteiten zijn daarom onontbeerlijk en moeten worden getoetst. De functies van financieel directeur van de gemeente en financieel beheerder van de provincie veronderstellen kennis en expertise in overheidsfinanciën en economisch beleid. De toets van het financieel-economische inzicht van de kandidaat moet toelaten vast te stellen of de kandidaat voldoende bagage heeft op dat gebied.
Hiermee worden enkele kwaliteitsgaranties voor een goede dienstverlening ingebouwd.

Artikel 9
De externe bekendmaking is een vereiste om het grondwettelijk recht op gelijke toegang tot het openbaar ambt te respecteren. Deze externe bekendmaking moet aan potentiële kandidaten voldoende informatie bieden over de vacante functie, maar ook over de selectievereisten en de selectieprocedure.
Aangezien het vacaturebericht onnodig zwaar zou worden, als alle informatieve elementen er verplicht zouden moeten worden in vermeld, volstaat het wanneer het bestuur zorgt dat die informatie op een duidelijke en transparante wijze ter beschikking is van alle potentiële kandidaten. Dat kan bijvoorbeeld onder de vorm van een pagina op de website.

Natuurlijk is het ook zo dat besturen verplicht zijn om steeds een geactualiseerde en gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling via de webtoepassing bekend te maken, zoals bepaald in artikel 1, eerste lid, 3° en tweede lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018 betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van het lokaal bestuur, betreffende de wijze waarop de reglementen en verordeningen van het lokaal bestuur worden bijgehouden in het register en betreffende de raadpleegbaarheid van de besluiten van de politiezones en hulpverleningszones.
Die geactualiseerde versie van de rechtspositieregeling, kan zeker ook veel informatie bieden aan potentiële kandidaten, maar is niet voldoende om op transparante wijze die mensen te informeren.

Los van de informatie die tenminste aan de kandidaten moet worden ter beschikking gesteld, is het ook aan te bevelen hen te informeren over de loopbaanperspectieven, verbonden aan de vacante functie. Verder is het voor kandidaten ook belangrijk om te weten in welke mate anciënniteit of ervaring geldelijk in rekening wordt gebracht en of, in het geval van mobiliteit, nader te bepalen rechten worden gewaarborgd.

Verder wordt er ook nog verwezen naar de toelichting bij artikel 6 en artikel 7, tweede lid.

Artikel 10
De raad bepaalt in de lokale rechtspositieregeling de algemene regels voor de uitvoering van de selecties en de samenstelling van de selectiecommissies. Belangrijk hierbij is dat de raad bij de opmaak van die regels ervoor zorgt dat de aanstellende overheid steeds het grondwettelijke principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt moet respecteren.

De aanstellende overheid vult de selectieprocedure concreet in en beweegt hierbij binnen het kader dat de raad heeft vastgesteld. Dat zal onder meer omvatten: de vaststelling van de selectiecriteria,

de keuze van de selectietechnieken, het verloop van de selectie, het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure of om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure, de samenstelling en de werking van de selectiecommissie, de aard van de selectieprocedure, namelijk of er al dan niet een bindende rangschikking van geslaagde of geschikt bevonden kandidaten is, enz.,...

Enkel de mandatarissen bij het eigen bestuur worden uitgesloten van deelname aan de selectiecommissies. Die uitsluiting bevestigt de strikte scheiding tussen de politieke overheid en het ambtelijke selectieorgaan.

Artikel 11
Het bestuur bepaalt de meest aangewezen wijze van kennisgeving van het resultaat van de selectie en moet hierbij rechtszekerheid bieden aan de kandidaten. Het moet dan ook minstens de kandidaten op de hoogte brengen van hun resultaat in de selectieprocedure. Dat gebeurt schriftelijk, zodat de datum de wettelijke termijn start om klacht in te dienen, wat rechtszekerheid biedt aan zowel het bestuur als de kandidaat.

Verder is het ook klantvriendelijk en zinvol om de kandidaten degelijk te informeren op verschillende cruciale momenten in de selectieprocedure. Zo kan er ook worden meegedeeld welk gevolg er gegeven werd aan hun kandidatuur. Als de kandidatuur aanvaard werd, zal dat evident zijn, omdat ze dan uitgenodigd worden voor de selectieprocedure, maar ook als hun kandidatuur niet aanvaard wordt, kunnen ze hiervan op de hoogte worden gebracht. Op die manier krijgt een kandidaat de kans om daar eventueel klacht tegen in te dienen, mocht hij niet akkoord gaan. Hetzelfde geldt voor het meedelen van de eigen resultaten en het meedelen van het eindresultaat van de selectieprocedure.

Artikel 12
De keuze om af te wijken van de normaal geldende aanwervingsprocedure en selectieprocedure wordt overgelaten aan de besturen zelf, maar dat zou eerder een uitzondering moeten vormen. Besturen moeten zich er immers rekenschap van geven dat hun beleidskeuze bepaalde consequenties heeft voor de doorstroming van het personeelslid in de verdere loopbaan. Bevordering en interne mobiliteit zijn niet mogelijk wanneer men in dienst is gekomen als gevolg van een afwijkende selectieprocedure.

De huidige bepalingen van het besluit bieden voldoende mogelijkheden om vacatures sneller in te vullen, waardoor de verkorte procedures eerder een uitzondering zouden moeten zijn. Zo kan een bestuur er voortaan voor kiezen om generieke selectieprocedures uit te voeren, waardoor ze poules kunnen creëren waaruit, eventueel met een bijkomende proef, snel kan aangeworven worden.

De tewerkstellingsduur waarvan sprake is in punt 3° staat los van de soort arbeidsovereenkomst. Onbepaalde tewerkstellingsduur versus een tewerkstellingsduur die beperkt is tot een jaar of twee jaar staat dus niet gelijk met “een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd” versus “de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk”, vermeld in artikel 7 van de Arbeidsovereenkomstenwet. De tewerkstellingsduur mag maximum twee jaar zijn, naar analogie van de bepaling van artikel 10bis, §2 en artikel 11ter van de Arbeidsovereenkomstenwet die bepalen dat de totale duur van opeenvolgende overeenkomsten niet langer mag zijn dan twee jaar, omdat voor die overeenkomst dan dezelfde voorwaarden gelden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.
Verder is cruciaal bij die verkorte procedure, dat het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering geen afwijking van de taalvereiste mogelijk maakt (cf. artikel 6, 1° van dit besluit).

Met het oog op de gelijkschakeling tussen contractuele en statutaire personeelsleden, werd ervoor gekozen om af te zien van de proeftijd voorafgaand aan een statutaire aanstelling. Voor contractuele personeelsleden werd die al langer geschrapt uit de Arbeidsovereenkomstenwet.

//

Afdeling 3. Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

Onderafdeling 1. Opvolging, feedback en evaluatie

Uit artikel 194 van het DLB en artikel 111 van het Provinciedecreet volgt dat de evaluatie volledig facultatief is, behalve voorafgaandelijk aan het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Het personeelslid heeft op grond van de decreten recht op opvolging en feedback tijdens de loopbaan. Dat kan nog steeds de vorm aannemen van een periodieke evaluatie, maar dat is geen verplichting.

Sinds het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, kunnen besturen een eigen stelsel van prestatiemeting uitwerken, omdat het formalistische evaluatiesysteem niet langer verplicht is. Die wijziging van de organieke decreten sloot aan bij de huidige wetenschappelijke kennis over feedback en de invloed ervan op motivatie en prestaties bij personeelsleden. Enkel het recht op opvolging en feedback, al dan niet gevolgd door een formele evaluatie, werd daarom decretaal verankerd. Niettemin kunnen naast de positieve gevolgen ook nog steeds negatieve gevolgen gekoppeld worden aan een eventueel evaluatiesysteem, waardoor het omwille van de rechtszekerheid nodig is om enkele algemene regels in te bouwen.

Hiermee wordt bevestigd dat het eigenlijke HR-beleid een zaak is van het lokaal en provinciaal bestuur zelf.

Artikel 13
De lokale en provinciale besturen werken zelf een systeem van opvolging en feedback uit. Dat systeem “kan” ook de klassieke periodieke evaluatie zijn/blijven.

Het bestuur stelt autonoom de werkwijze vast voor de opvolging en feedback, en ook voor de procedure en de gevolgen van de evaluatie. Het bestuur doet dat met inachtneming van de beginselen van behoorlijk bestuur.

De rechtspositieregelingen van de lokale en provinciale besturen bevatten vandaag al heel wat bepalingen over de aanduiding van de evaluatoren, de vaststelling van de criteria, de geldende termijnen, de diverse stappen, de wijze van kennisgeving van de resultaten, enz. Die kunnen maximaal of zelfs integraal verder worden toegepast, of desgewenst worden verfijnd, rekening houdend met de eigen organisatie.

Artikel 14
Dit artikel bepaalt dat het bestuur een beroepsprocedure uitwerkt na ongunstige evaluatie of evaluatie met negatieve gevolgen. Het personeelslid wordt gehoord.

De rechtspositieregeling kan naast het ontslag (zoals bepaald in artikel 194, vierde lid van het DLB en artikel 111, vierde lid van het Provinciedecreet) ook andere gevolgen koppelen aan de negatieve evaluatie, zoals de herplaatsing, tijdelijk niet doorschalen, enz.

Artikel 15
In de lokale rechtspositieregeling wordt de wijze bepaald waarop de externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de procedure en de wijze waarop zij de noodzakelijke informatie vergaren voor de opmaak van de voorbereidende rapporten bij de evaluatie van de algemeen-directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder.

Verder mag de onafhankelijkheid waarmee de financieel directeur/beheerder bepaalde taken, vermeld in het DLB en in het Provinciedecreet, uitvoert, niet het voorwerp zijn van evaluatie. Hetzelfde geldt voor de onafhankelijkheid waarmee de ombudsman de zaken behandelt die aan hem worden voorgelegd.

Onderafdeling 2. Vorming

Artikel 16

Aan de raad wordt opgedragen om de wijze te bepalen waarop vorming wordt georganiseerd en toegestaan, evenals om de gevallen vast te stellen waarin vorming een plicht is. De personeelsleden hebben namelijk op grond van artikel 192 DLB en artikel 107 Provinciedecreet recht op informatie en vorming zowel over de aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van hun functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten. Decretaal is ook bepaald dat vorming een plicht is als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of voor het beter functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling, of van een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.
Wanneer personeelsleden een vorming gaan volgen die functierelevant is, dan wordt de hiervoor gebruikte tijd beschouwd als arbeidstijd.

Afdeling 4. Doorstroom

Omdat zowel de bevordering als de interne en externe personeelsmobiliteit een afwijking vormen op het grondwettelijke principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt, is het noodzakelijk om hiervoor een aantal zaken minimaal te regelen. In dat verband kan de samenwerking in het kader van de regiovorming ook mee in rekening worden gebracht. Er wordt gestreefd naar een breed scala aan loopbaanmogelijkheden. Dat geldt ook voor de herplaatsing van statutaire personeelsleden.

Onderafdeling 1. Interne mobiliteit

Artikel 17

In het kader van deregulering en autonomie heft dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011, houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied (hierna het besluit externe mobiliteit genoemd) op.

De mogelijkheden uit hoofdstuk 2 van het besluit externe mobiliteit, aangaande mobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, worden overgenomen in het huidige ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, zij het onder de noemer “interne mobiliteit”. Dit artikel voert immers op een algemene wijze de grondslag in voor het bestuur om een eigen regeling uit te werken zodat een interne arbeidsmarkt kan worden gecreëerd tussen besturen met hetzelfde werkingsgebied.

Het bestuur kiest om er al dan niet gebruik van te maken, en bepaalt desgevallend zelf de nadere modaliteiten.

Artikel 17 omschrijft wat onder de procedure van interne personeelsmobiliteit verstaan wordt, namelijk de heraanstelling van een personeelslid in een functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de actuele graad van het personeelslid. Die omschrijving dekt zowel de functiewijziging binnen dezelfde graad als de graadverandering naar een lagere graad.

De vermelding ‘functie’ houdt in dat het zowel om een statutaire functie als om een contractuele functie kan gaan.

Tenzij het bestuur er in de lokale rechtspositieregeling voor gekozen heeft de statutaire en contractuele functies gescheiden te houden voor de diverse personeelsbewegingen, houdt de regeling in dat een contractueel personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet, via deze vorm van mobiliteit in een statutaire functie kan worden aangesteld of een statutair personeelslid in een contractuele functie.

Essentieel is ook dat deze vorm van personeelsmobiliteit steunt op kandidaatstelling en dus op vrijwillige basis gebeurt. Om die reden is er ook geen arbeidsrechtelijke belemmering voor de toepassing ervan op contractuele personeelsleden.

In de derde paragraaf worden de voorwaarden opgesomd waaraan de kandidaten voor interne personeelsmobiliteit minimaal moeten voldoen.

Onderafdeling 2. Externe mobiliteit

Artikel 18
Dit artikel verschaft de juridische grondslag aan het bestuur om gebruik te maken van externe personeelsmobiliteit. Hiermee wordt de mobiliteit van personeelsleden uit een andere gemeente, OCMW, welzijnsvereniging, AGB, provincie, APB, intergemeentelijk samenwerkingsverband of van de diensten van de Vlaamse overheid bedoeld.

De mogelijkheden uit hoofdstuk 4 van het opgeheven besluit externe mobiliteit, aangaande extraterritoriale externe personeelsmobiliteit, worden hiermee niet alleen overgenomen in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, maar ook uitgebreid met mobiliteit vanuit een intergemeentelijk samenwerkingsverband. Als het samenwerkingsverband die mogelijkheid uitwerkt in de eigen rechtspositieregeling, dan wordt, net zoals dat geldt voor de diensten van de Vlaamse overheid, ook een mobiliteit naar die overheidsinstellingen mogelijk gemaakt. Dat zal de samenwerking in personeelszaken in het kader van de regiovorming versterken.

De tweede paragraaf vestigt er de aandacht op dat enkel contractuele personeelsleden die zijn aangesteld via een reguliere procedure die gelijkwaardig is aan die voor statutaire functies, zich kandidaat kunnen stellen.

Het tweede lid van deze paragraaf sluit vervolgens de topfunctionarissen uit. Wegens de continuïteit van de dienstverlening wordt hiermee de zekerheid ingebouwd dat de topfunctionarissen niet via externe mobiliteit de overstap maken naar een bestuur met een groter aantal inwoners. Het is noodzakelijk dat dergelijke overstap gebeurt via een reguliere selectieprocedure.

De derde paragraaf bepaalt dat de raad de procedure voor de toepassing van de externe personeelsmobiliteit vaststelt. Er worden hierbij enkele minimale procedurele verplichtingen opgelegd. De uitvoering hiervan en de bepaling van de doelgroep, komt toe aan de aanstellende overheid. Alle andere nadere modaliteiten worden door het bestuur zelf uitgewerkt. Personeelsleden die via deze procedure in dienst komen, volgen volledig de plaatselijke rechtspositieregeling, tenzij het bestuur specifieke regels inzake behoud en overname van bepaalde rechten zou hebben uitgewerkt.

Onderafdeling 3. Bevordering

Artikel 19
Er wordt een ruime beslissingsmarge gecreëerd voor de lokale en provinciale besturen over de regels en de wijze van de bevordering.

Onderafdeling 4. Mandaatstelsel

Artikel 20

Het mandaat is een specifiek systeem om een bepaalde functie toe te wijzen. Vanuit het principe van de lokale autonomie, wordt er bewust voor gekozen om het begrip niet nader te definiëren. Volgens de gangbare praktijk gaat het om het belasten van een personeelslid met de uitoefening van een bepaalde functie voor een vooraf bepaalde periode. Essentieel hierbij is dat de periode vooraf vastligt.

Het gaat om functies waarvoor het bestuur het mandaat binnen de organisatie een geschikte formule vindt en dat kan binnen de niveaus A en B. Vanwege het eerder aangehaalde grondwettelijke beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt moeten ook hier enkele minimale gemeenschappelijke regels worden vastgesteld. Het mandaatstelsel is dan ook niet verplicht. De besturen maken hierin zelf een keuze.

Paragraaf 2 regelt het behoud van het dienstverband. Zowel statutaire als contractuele personeelsleden kunnen worden aangesteld bij mandaat, maar zij behouden effectief hun dienstverband, dus een contractueel personeelslid blijft een contractant en een statutair personeelslid blijft een vastbenoemd statutair personeelslid.

De mandaathouder in een gewone mandaatfunctie krijgt de salarisschalen van de functionele loopbaan die verbonden is aan de graad van zijn mandaatfunctie (paragraaf 3). Hierbij is het wel belangrijk om de aandacht erop te vestigen dat op dit ogenblik enkel de prestaties in niveau A worden gelijkgesteld en meegerekend voor de opbouw van het ambtenarenpensioen. Wanneer een personeelslid dat aangesteld is in niveau C (of lager) een mandaat in niveau B vervuld, wordt het gedeelte van het salaris dat hoger ligt dan het salaris dat het personeelslid voordien had, niet in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen.

Artikel 21

Voor de mandaatfuncties gelden de algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden zoals voor de andere functies. Ook de regels over de selectieprocedure die gelden voor de gekozen wijze van invulling, zijn mee van toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie.

Artikel 22

De regels voor de evaluatie, duur, verlenging en beëindiging van het mandaat en ook de terugvalpositie van de mandaathouder, worden in het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering volledig overgelaten aan de lokale autonomie.

Onderafdeling 5. Herplaatsing

Artikel 23

De herplaatsing is wezenlijk verschillend voor statutaire en contractuele personeelsleden. De huidige regeling geldt daarom enkel voor statutaire personeelsleden, aangezien op contractuele personeelsleden de arbeidswetgeving primeert en een contractwijziging met herplaatsing kan worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer, met respect voor de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. Ambtshalve maatregelen opnemen voor de contractuele personeelsleden, zou een schending van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst inhouden.

De eerste paragraaf regelt de situatie waarin een vast aangesteld statutair personeelslid door een bevoegde gezondheidsdienst niet meer geschikt bevonden wordt om zijn functie nog langer uit te oefenen. Het bestuur kan hierop ook de ambtshalve herplaatsing van toepassing maken om het

personeelslid te herplaatsen in een functie die wel nog met zijn gezondheidstoestand verenigbaar is.

Het personeelslid dat herplaatst wordt in een andere (lagere) graad, wordt (her)benoemd in die nieuwe graad en ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Het personeelslid dat wordt herplaatst naar een functie in een lagere graad behoudt het salaris dat het had in zijn salarisschaal van herkomst op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat het in zijn nieuwe graad een hoger salaris bereikt.

De formulering 'een bevoegde medische instantie' slaat zowel op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer als op de medische experts van de federale gezondheidsdienst Medex. Van beide instanties kan een advies tot herplaatsing om gezondheidsredenen uitgaan.

Herplaatsing om gezondheidsredenen op advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, is al mogelijk voor er sprake is van de behoorlijk vastgestelde definitieve medische ongeschiktheid die aanleiding geeft tot vervroegde pensionering. Ook als het bestuur het personeelslid voor pensionering doorverwijst naar Medex, dan nog kan die instantie een pensionering afwijzen en herplaatsing aanraden.

Voor de volledigheid vestigen we de aandacht op de functies die krachtens de welzijnswetgeving medische geschiktheid vereisen. Per 1 december 2016 is ook een resem bepalingen in werking getreden met de re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden tot doel. Aangezien de besturen gebonden zijn door de codex over het welzijn op het werk, voor zowel het contractueel als het statutair tewerkgestelde personeel, impliceert dat dat zij evenzeer de daarin vervatte re-integratieprocedure moeten respecteren. De bedoeling van die regelgeving is om de werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid zo veel mogelijk te stimuleren. Het komt er voor het bestuur op aan tijdelijk een aangepast of een ander werk te geven in afwachting van de volledige hervatting van de overeengekomen arbeid. Wanneer het personeelslid definitief ongeschikt wordt bevonden voor de overeengekomen arbeid, is het een kwestie van het definitief opzetten van aangepast of ander werk.

Artikel I.4-70 van Boek I, Titel 4, van de codex over het welzijn op het werk bepaalt dat de werkgever verplicht is "de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van deze laatste. Hij volgt hiertoe de procedure zoals voorzien in de artikelen I.4 74 tot I.4-78 met het oog op het opstellen van een re-integratieplan".
Het gaat hier om het re-integratietraject van een personeelslid die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen.

De tweede paragraaf bepaalt dat enkel bij een ongunstige evaluatie na een bevordering, het personeelslid terugkeert naar zijn vorige functie of naar een functie van zijn vorige graad als zijn functie ingevuld is.

De derde paragraaf maakt het mogelijk om een personeelslid op vrijwillige basis naar een lagere graad te herplaatsen. Een vast aangesteld statutair personeelslid kan daar om verzoeken. Het ligt voor de hand dat dat een uitzonderlijke procedure is in uitzonderlijke omstandigheden. De achtergrond van een dergelijk verzoek kan zowel functiegebonden zijn, als van persoonlijke aard. 'Functiegebonden' kan verband houden met de taakinhoud of met het functieprofiel, maar bijvoorbeeld ook met de inhoud van de personeelsevaluatie.

Bij de procedure van de herplaatsing, moeten de beginselen van behoorlijk bestuur uiteraard ook gerespecteerd worden. Het begrip "passende functie" moet in die zin geïnterpreteerd worden. Het beoogt de evenredigheid, en houdt in dat een herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt in een evenwaardige functie en niet uitmondt in een degradatie. Er moet ook een redelijk verband

zijn tussen de aanleiding voor de herplaatsing (gezondheid of evaluatie) en de voorgestelde functie of functies en er moet rekening gehouden worden met de competenties en de belangstellingssfeer van het personeelslid. De herplaatsingsbeslissing zelf is onderworpen aan de wettelijke motiveringsplicht.

Artikel 24
De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing. Vooraf wordt daarover een gesprek met het personeelslid gevoerd. De randvoorwaarden in dit artikel (passende functie, gesprek vooraf) moeten voorkomen dat de herplaatsing het karakter zou krijgen van 'dwangarbeid', of een verkapte tuchtstraf. In het kader van de beginselen van behoorlijk bestuur, wordt het aanbevolen het betrokken personeelslid de gelegenheid te geven zich op het gesprek voor te bereiden, bijvoorbeeld door het tijdig op de hoogte te brengen van het voorstel of de voorstellen van herplaatsing, alsook van de arbeidsvoorwaarden en de functie-inhoud verbonden aan de voorgestelde functie of functies en het tijdig voor het gesprek uit te nodigen.

Hoofdstuk 3. Verloning

Afdeling 1. Salaris en salarisschalen

Artikel 25
In het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering worden niet langer dwingende salarisschalen opgelegd. De besturen krijgen de vrijheid om zelf een stelsel van salarisschalen op te stellen. Een beperking daarbij is wel dat de salarisschalen niet onder het minimumloon mogen gaan, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De salarisschalen stemmen overeen met de graden en niveaus, vastgesteld overeenkomstig artikel 4, §2, tweede lid, en §3. De salarisschalen mogen die van de algemeen directeurs/provinciegriffiers niet overstijgen. Het gaat daarbij om het maximum van de schaal, niet om het individuele salaris van de betrokken functionarissen. Indien nodig worden de salarisschalen afgetopt (tweede lid).

De salaristrappen worden gespreid over maximum 27 trappen.(eerste lid, punt 2°). De huidige salarisschalen worden gespreid over 23 tot 27 jaar. Indien nodig zullen de besturen hier overgangsmaatregelen moeten aannemen voor de indienstzijnde personeelsleden. Dat principe geldt trouwens in het algemeen voor de salarisschalen, zodat niemand loonverlies lijdt (cf. artikel 72 van dit besluit).

De spreiding over 27 trappen hangt vanzelfsprekend nauw samen met het prestatieniveau en wijze van functioneren van het personeelslid. Zo zal de mate waarin de doelstellingen worden bereikt of resultaten worden geboekt, de voortgang bepalen. Daarbij geldt dat een normaal of voldoende presteren overeenkomt met één trap en dat uitstekende prestaties een stijging met 2 trappen mogelijk maken. Op die manier kan het personeelslid dat naar verwachting presteert hetzelfde perspectief behouden als vandaag (zij het binnen 27 jaar).

Uiteraard moeten de besturen bij het vastleggen van de salarisschalen alle beginselen van behoorlijk bestuur naleven, in het bijzonder het evenredigheidsbeginsel en het zuinigheidsbeginsel. Dat er een veel ruimere autonomie is voor het vaststellen van de salarisschalen betekent niet dat dat een vrijbrief is voor willekeur. De besturen moeten in de eerste plaats de impact van de personeelskost op de begroting en meerjarenplanning in het oog houden en er zorg voor dragen dat de financiën niet ontsporen. Hoewel de dwingende voorschriften voor de personeelsformatie verdwenen zijn uit dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, wordt van de besturen nog altijd verwacht dat ze een instrument ontwikkelen om de personeelskost en -evolutie te monitoren.

Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen bepaalt namelijk in artikel 4 dat de documentatie bij het meerjarenplan een overzicht van de personeelsinzet bevat. Dat komt er op neer dat de besturen naast de decretale verplichting om de organisatiestructuur met een organogram vast te stellen (cf. artikel 161 DLB en artikel 73 Provinciedecreet), ook een eigen instrument moeten creëren voor een adequate weergave van hun personeelsbehoefte en voor de opvolging daarvan. Dat is belangrijk als financieel beheersinstrument en als achtergrond voor het plaatselijk personeelsbeleid. De besturen kunnen uiteraard werken met het systeem van een "personeelsformatie" of dat systeem op maat moduleren. Ook een 'personeelsplan' zoals toegepast in de diensten van de Vlaamse Overheid, kan een voorbeeld van zo'n eigen instrument zijn. Belangrijk is dat dit 'instrument' voldoende duidelijkheid verschaft over het aantal en de karakteristieken van de benodigde betrekkingen en dat, ook al gaat het om een meer flexibel systeem dan de personeelsformatie, toelaat de financiële weerslag ervan in beeld te brengen. Voor sommige betrekkingen kunnen bijvoorbeeld andere regels gelden (kabinets- en fractiepersoneel). Ook het dienstverband kan daarbij bepalend zijn. Zo heeft het opheffen van een betrekking (schrapping/opwaardering/…) andere gevolgen wanneer die in statutair dan wel contractueel dienstverband is ingevuld. Vermeldenswaardig is ook dat het vaststellen van de 'personeelsformatie' overlegmaterie is (cf. artikel 11 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel).

Artikel 26

Dit artikel vervangt het gedeelte over de functionele loopbaan, dat tot nu toe in het gedeelte 'Loopbaan' stond. De besturen krijgen de vrijheid om zelf functionele loopbanen samen te stellen op basis van de salarisschalen vastgesteld op grond van het vorige artikel. Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering bevat geen verdere voorwaarden voor doorstroming op basis van een eventuele schaalanciënniteit, noch een opsomming van de functionele loopbanen. Het blijft wel een verplichting voor de raad om functionele loopbanen vast te stellen.

Artikel 27

Voor de geldelijke validering van vroegere werkervaring is een gemeenschappelijke regeling uitgewerkt, onafhankelijk van het gegeven of de ervaring werd opgebouwd in de overheidssector of als werknemer of zelfstandige in de privésector. Uitgangspunt is dat vroegere ervaring enkel meetelt voor de geldelijke anciënniteit als ze relevant is voor de uitgeoefende functie. Het hoofd van het personeel neemt de beslissing over de relevantie op basis van de bewijsstukken die het personeelslid aanbrengt.

Hiermee wordt afgestapt van de vroegere praktijk dat openbare ervaring altijd meetelde en privé-ervaring enkel als gunstmaatregel, al dan niet geplafonneerd tot een maximum aantal jaren. Zo worden twee doelstellingen uit het regeerakkoord 2019-2024 gediend: de loon- en arbeidsvoorwaarden van het statutair en het contractueel personeel worden op elkaar afgestemd én de mobiliteit tussen de privésector en de openbare sector wordt bevorderd.

Er is een verwijzing naar het begrip dienstactiviteit in artikel 47. Periodes van dienstactiviteit tellen mee voor de geldelijke anciënniteit. Voor een aantal periodes van afwezigheid beschikt het bestuur over een keuzevrijheid om die te laten meetellen als dienstactiviteit. Voor periodes van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering kan de raad de meerekenbaarheid beperken tot 12 maanden of minder.

De geldelijke anciënniteit die op basis van dit artikel verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan bij hetzelfde bestuur. Onder het begrip 'hetzelfde bestuur' worden begrepen de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat die gemeente bedient.

Artikel 28
Het eerste lid handelt over de valorisatie van deeltijdse prestaties, die, in tegenstelling tot vroeger, net als voltijdse diensten voor 100 % meegerekend moeten worden bij de berekening van de geldelijke anciënniteit.

De nieuwe organieke regeling is ingegeven door billijkheid en volgt de Europese richtlijnen (Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende deeltijdwerkers) om een einde te maken aan discriminatie van deeltijdse arbeid. Hij maakt een einde aan de 'dubbele aanrekening' van deeltijds werk en wil ook ingewikkelde berekeningswijzen en onrechtvaardige situaties uitsluiten die zich in het verleden voorgedaan hebben bij een herberekening van de geldelijke anciënniteit, bijvoorbeeld bij uitbreiding van prestaties.

Omdat het niet gaat om de geldelijke waardering van deeltijdse prestaties, maar om de waardering van de anciënniteit opgebouwd met deeltijdse prestaties kan de vroegere facultatieve mogelijkheid tot herberekening van deeltijdse prestaties vanaf 1 januari 2002 niet meer worden toegepast.

Het tweede lid houdt in dat personeelsleden voor eenzelfde periode nooit diensten voor meer dan één voltijdse betrekking kunnen inbrengen. Bovendien is geldelijke anciënniteit niet wederzijds uitwisselbaar bij de cumulatie van deeltijdse functies.

Ter verduidelijking van dit tweede lid: een personeelslid kan tegelijk verschillende functies uitoefenen in hetzelfde bestuur of erbuiten. De eerste regel is dat de vroegere deeltijdse diensten niet samengevoegd mogen worden boven de duur van een voltijdse prestatie bij de berekening van de geldelijke anciënniteit (eerste zin).

De tweede regel (tweede zin) is dat nog effectief samenlopende diensten niet wederzijds gevalideerd mogen worden bij de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Voor een deeltijdse functie die gecumuleerd wordt met een andere deeltijdse functie in hetzelfde bestuur of een ander plaatselijk bestuur kan de geldelijke anciënniteit, verworven in de eerste functie, bij de start in de tweede functie voor maximaal een volledige prestatie gevaloriseerd worden. Maar tijdens de loopbaan wordt alleen de anciënniteit in iedere functie afzonderlijk in aanmerking genomen.

Artikel 29
De salarisschalen van algemeen directeur werden verhoogd met 30% op grond van artikel 588 van het DLB. Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering sluit hierop aan. De salarisschalen moeten worden gespreid over 15 trappen.

De salarisschaal van de provinciegriffiers wordt geïntegreerd in dit artikel. De salarisschaal van de provinciegriffiers verhoogt niet met 30%, want er is in tegenstelling tot de algemeen directeurs geen uitbreiding van het takenpakket. Daarom wordt de schaal niet langer gekoppeld aan de hoogste klasse van gemeenten, maar wordt er met vaste bedragen gewerkt.

De bepalingen van dit besluit over de adjunct-algemeendirecteur zijn, in overeenstemming met artikel 80 van dit besluit, van overeenkomstige toepassing op de adjunct-financieeldirecteur.

Artikel 30
In dit artikel worden de gemeenten tot 5000 inwoners toegevoegd.
De vroegere verplichting voor die gemeenten om een beroep te doen op een gewestelijk ontvanger is immers afgeschaft.

De bedragen werden verhoogd met 30% op grond van artikel 588 van het DLB. Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering sluit hierop aan. Ook de benaming is aangepast.

De bepaling voor de financieel beheerder van de provincie werd in dit artikel geïntegreerd. Ook hier is er geen verhoging met 30%, zodat de schaal niet langer gekoppeld wordt aan de hoogste klasse van gemeenten, maar er met vaste bedragen gewerkt wordt.

Artikel 31

Er is een bepaling dat het salaris gekoppeld blijft aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex (cf. de definities in artikel 1, 2° en 15° van dit besluit). Daarnaast is er een bepaling over de vaststelling van het maand- en het uursalaris.

De voorschriften over het tijdsstip van uitbetaling van het salaris (vooraf of na vervallen termijn) en de valorisatie van onvolledig gepresteerde maanden worden volledig overgelaten aan de lokale autonomie.

Afdeling 2. Theoretisch budget

Artikel 32

De bepalingen van dit artikel komen neer op een eerste aanzet tot het uitbouwen van een modern verloningsbeleid met individuele keuzes.

Het personeelslid heeft als zodanig geen recht op het theoretisch budget omdat het om een virtuele rekeneenheid gaat. Met "virtuele rekeneenheid" wordt een theoretisch budget bedoeld, een budget waarop de personeelsleden geen recht hebben (dat dus niet opeisbaar is). Het personeel heeft wel recht op de voordelen die ze daarmee kunnen kiezen. De keuze gebeurt binnen de grenzen van een vooropgesteld budget.

De voordelen moeten maatschappelijk verantwoord zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan om:
- terugbetaling van de premies voor de individuele gezondheidsverzekeringen die je betaalt aan erkende verzekeraars, zoals een verzekering tandzorg, oogzorgen, ambulante medische kosten of wachtzekering;
- opleidingen, niet noodzakelijk verbonden aan de actuele functie maar ingezet als een investering voor de toekomstige loopbaan in het kader van levenslang leren;
- autodelen of fietsdelen (abonnementskosten);
- fietslease;
- extra vakantiedagen.

Dit budget kan evenwel niet worden aangewend om de aanvullingen op het wettelijk pensioen (tweede en derde pijler) op te bouwen.

Afdeling 3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Onderafdeling 1. Verplichte toelagen

Verplichte toelagen zijn het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de haard- en standplaatstoelage. Hoewel de toelagen op zich verplicht zijn, worden er toch een aantal vrijheidsgraden ingebouwd voor de lokale en provinciale besturen zoals het vaststellen van bepaalde modaliteiten of de berekeningsbasis voor de vaststelling van het vakantiegeld.

Artikel 33

Dit artikel maakt van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage een verplichte toelage (eerste lid). Enkel de eindejaarstoelage kan eventueel worden omgezet in een ander voordeel (cf. artikel 32 van dit besluit).

Met dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt 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 opgeheven en worden de bepalingen daarvan geïntegreerd in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

De juridische grondslag voor het vakantiegeld is terug te vinden in het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel. Dat decreet heeft artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet gewijzigd en een artikel 71bis in de Provinciewet ingevoegd. Die artikelen werden niet opgeheven door het DLB en het Provinciedecreet.

Ook het recht op de haard- en standplaatstoelage wordt geregeld in artikel 148, tweede lid, van de Nieuwe Gemeentewet. "Het gemeentepersoneel ontvangt een haard- en standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het personeel van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap."
Er werd voor geopteerd om die voorwaarden voor de duidelijkheid over te nemen in dit besluit zodat vaststaat dat alle personeelsleden, dus ook het personeel van het OCMW, onder dezelfde voorwaarden een haard- en standplaatstoelage geniet.

Artikel 34
De vaststelling van vakantierechten is afhankelijk van de keuze die de raden in de plaatselijke rechtspositieregeling met toepassing van artikel 17 van de wet houdende sociale en diverse bepalingen van 26 juni 1992 hebben vastgesteld voor de contractuele personeelsleden.
De besturen moeten kiezen welk vakantiestelsel van toepassing is op die personeelscategorieën, namelijk:
- ofwel het vakantiestelsel van de vastbenoemden;
- ofwel het vakantiestelsel voor bedienden in de privésector.

De contractuele personeelsleden die onder het publieke stelsel vallen, volgen de regeling van de vastbenoemde personeelsleden. Voor de overige contractuele personeelsleden wordt de regeling van de bedienden uit de privésector toegepast. Hoewel er in beide systemen uitgegaan wordt van een vakantiegeld van 92% van een maandsalaris zijn er kleine verschillen voor het meerekenen van bepaalde toelagen en vergoedingen (bijvoorbeeld de overurenregeling). Dat verschil kan groter zijn voor die functies waarbij toelagen een belangrijk deel uitmaken van het beloningspakket. Verzorgend en verplegend personeel werken vaak op uren die gezinsonvriendelijk zijn en ontvangen daarvoor toelagen voor buitengewone prestaties, bijvoorbeeld de 11% salaristoeslag voor onregelmatige prestaties. In het private stelsel worden die toelagen meegerekend in het basisbedrag voor de berekening van het vakantiegeld, in het publieke systeem niet. Dat kan voor de besturen een belangrijke struikelblok zijn om over te stappen van het private naar de publieke vakantiestelsel. Om die reden en met het oog op het wegwerken van een ongelijkheid tussen statutaire en contractuele personeelsleden kan de raad beslissen om bepaalde toelagen mee te nemen in de berekeningsbasis voor het vakantiegeld.

Artikel 35
De berekeningswijze van het vakantiegeld blijft ongewijzigd, behalve dat er geen cumulatiebeperkingen meer zijn bij meerdere vakantiegelden. Dat is vooral een belangrijke administratieve vereenvoudiging.

Daarnaast worden de gelijkgestelde periodes uitgebreid met de toegestane periodes voor pleegzorg en het zorgkrediet.

Artikel 36 en 37
Ook de berekeningswijze van de eindejaarstoelage blijft ongewijzigd.

Onderafdeling 2. Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Artikel 38
Door het begrip "onder meer" in het eerste lid wordt aan de lokale en provinciale besturen de mogelijkheid geboden om andere toelagen dan die die worden opgesomd in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, toe te kennen aan het personeel.

In de niet-limitatieve lijst wordt telkens een definitie opgenomen, zodat er een eenvormige begripsbepaling en een gemeenschappelijk basisrecht wordt gecreëerd, maar de verdere modaliteiten (toekenningsvoorwaarden, cumulmogelijkheid en bedragen) worden op grond van artikel 43 overgelaten aan de lokale autonomie. De raad kan beslissen om andere toelagen in de plaatselijke rechtspositieregeling vast te stellen. Die andere toelagen moeten vanzelfsprekend (derde lid) betrekking hebben op geleverde prestaties en kunnen niet op basis van taalkennis worden toegekend.

Wanneer een bestuur gebruik maakt van de vrijheidsgraden om de modaliteiten van bepaalde toelagen of vergoedingen aan te passen, dan moet het er zich rekenschap van geven dat dat gevolgen kan hebben voor de RSZ-afhoudingen en de nu bestaande vrijstellingen voor statutaire personeelsleden. Die vrijstellingen die toegekend werden op basis van het artikel 30 van het uitvoeringsbesluit RSZ-wet, kunnen wegvallen.

Eerste lid, punt 1° - 6°. - Door enkel de mogelijkheid/definitie van die toelagen op te nemen en eventueel minima vast te stellen of te behouden, kan het bestuur zelf bepalen op welke manier het daar invulling aan wil geven (voorwaarden en procedures).

Eerste lid, punt 7°. - Het is aan het bestuur om een beloningssysteem uit te werken voor het "uitstekend presteren", nu de evaluatie niet meer verplicht is. Het bestuur zal dat concretiseren door te bepalen, aan de hand van objectieve criteria, hoe "het uitstekend presteren" moet worden vastgesteld, en ook door de hoogte van de toelage te bepalen. Het vaststellen van de uitstekende prestaties is vanzelfsprekend gekoppeld aan de verplichte regeling voor opvolging en feedback, zoals vastgesteld in artikel 13, eerste lid.

Het bestuur bepaalt ook wie in aanmerking komt voor een managementtoelage. De functioneringstoelage en de managementtoelage zijn niet cumuleerbaar ("of").

Eerste lid, punt 8° - De toelage voor carpooling wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid niet beschouwd als "kosten eigen aan de werkgever" . Ze is daarom onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Om die reden wordt het toekennen van de carpooltoelage facultatief gemaakt en kan het bestuur zelf het bedrag en andere nadere regels vaststellen.

Eerste lid, punt 9°. - Functieverzwaring is de fundamentele verzwaring van de functie(beschrijving, waardoor die merkbaar zwaarder weegt dan de basisfunctie. De functieverzwaring wordt dus geconcretiseerd door een significante aanpassing van de functiebeschrijving, mits toevoeging van extra resultaatgebieden en scores op de indelingscriteria, een belangrijke bijkomende leidinggevende rol, extra vereisten inzake specialisatie of kennis, etc., waardoor het gewicht van de functie zich gaat situeren tussen de bestaande functie en de net hogere graad/rang. De aanpassing gebeurt in samenspraak met de functiehouder.

Zodra de functieverzwaring op geobjectiveerde wijze is vastgesteld, kan hiervoor aan de functiehouder een toelage voor functieverzwaring worden toegekend.
Hoewel de mogelijkheid van de toekenning van een toelage voor functieverzwaring lijkt aan te sluiten bij functieclassificatie en -waardering, wordt toch een ander doel gediend, namelijk het valoriseren van een fundamentele verzwaring van de functie tegenover de basisfunctie, zonder dat hiertoe concrete tussengraden worden gecreëerd. Het is dan ook evident dat de besturen er weldoordacht gebruik van zullen maken.

De duur van de toelage voor tijdelijke functieverzwaring is beperkt. Het bestuur kan kiezen voor:
- een precieze duurtijd: tussen 30 kalenderdagen en 5 jaar, éénmaal verlengbaar met maximaal 1 jaar;
- een ongekende duurtijd: tussen 30 kalenderdagen en 1 jaar, éénmaal verlengbaar met maximaal 1 jaar.

Eerste lid, punt 10°. - Een toelage voor het kabinets- en fractiepersoneel moet het mogelijk maken om het kabinets- en fractiepersoneel te belonen/vergoeden voor onder andere onregelmatige prestaties en overuren. Bovendien kunnen de fracties en de politieke medewerkers op die manier bekwame medewerkers aantrekken, terwijl de betrekking eerder onzeker en van bepaalde duur is.

Artikel 39
De verwijzing naar het bedrag voor dienstreizen dat ook geldt voor de personeelsleden van de Vlaamse Overheid komt er op vraag van de fiscus. Momenteel bestaan er twee verschillende indexregelingen en dat geeft afwijkingen. Om de bedragen gelijk te laten lopen en dezelfde fiscale vrijstellingen te kunnen garanderen wordt de evolutie van de vergoeding gekoppeld aan die van toepassing bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 2, 20°, definieert wat onder een fiets wordt begrepen. Daar horen ook de speed pedelecs bij.

Artikel 40
Andere sociale voordelen (voor een definitie van dit begrip wordt verwezen naar artikel 2, 16° van dit besluit) dan de maaltijdcheques en de hospitalisatieverzekering kunnen worden ingevoerd of behouden. De besturen moeten dat doen met respect voor en binnen de grenzen van de daarvoor geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels. Voorbeelden hiervan zijn:
- allerhande cheques, zoals geschenkcheques, cultuurcheques, sportcheques;
- premies naar aanleiding van een geboorte of een huwelijk;
- vormen van collectieve dienstverlening zoals kinderopvang en speelpleinwerking.

De administratieve instructies van de RSZ geven onder het luik loonbegrip een opsomming van de sociale voordelen met bijzondere aandacht voor de begrenzing van bedragen en toekenningsmodaliteiten.

Artikel 41
De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bepaalt dat het gedeelte van het loon dat in natura mag worden betaald, beperkt is tot maximum 20% van het totale brutoloon van de werknemer. Wanneer de werkgever een huis of een appartement ter beschikking stelt van de werknemer, wordt die maximale verhouding op 40% gebracht.

Conciërges kunnen op verschillende manieren betaald worden. Voor elk van de situaties gelden andere regels op het vlak van sociale zekerheid. Er is ook een verschil tussen een statutaire aanstelling en een contractuele aanstelling. Het bestuur doet er dan ook goed aan zich hiervan te vergewissen alvorens een beleidskeuze te maken.

Artikel 42
De terugbetaling van kosten kan enkel voor uitgaven die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie, maar dat staat de tussenkomst in forfaitaire kosten niet in de weg (bijvoorbeeld voor gsm-gebruik).

Artikel 43
De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex.

Onderafdeling 3. Onregelmatige prestaties

Artikel 44
Een aantal categorieën worden uitgesloten van de regeling over de onregelmatige prestaties. Dat zijn:
- de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;
- de personeelsleden van het niveau A;
- het kabinets- en fractiepersoneel.

Artikel 45
De Arbeidstijdwet vormt de basis voor de regeling. Om dit reden wordt in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering de formulering van artikel 5, §2, 1°, van de Arbeidstijdwet overgenomen.

Voor de categorie van de verzorgende personeelsleden in de erkende diensten van gezinszorg, zoals beschreven in artikel 1, 25°, van bijlage 2 die bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers, worden in de tweede paragraaf twee bijzondere vormen van toeslag voor buitengewone prestaties vastgesteld. Er wordt een toeslag toegekend van 15% voor prestaties geleverd op werkdagen tussen 18 uur en 20 uur en een toelage van minstens 30% tot maximaal 100% voor prestaties geleverd op zaterdag. Die afwijkende toeslagregeling voor de verzorgende personeelsleden in erkende diensten van gezinszorg voor prestaties geleverd op zaterdag vloeit voort uit de subsidiëring die lokale besturen voor deze prestaties ontvangen op basis van artikel 53, bijlage 2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorger en gebruikers.
Die toeslagen voor het verzorgend personeel kunnen ook omgezet worden in inhaalrust.

De raad stelt op grond van artikel 186 van het decreet over het lokaal bestuur de keuze tussen de toeslagen en de extra inhaalrust vast en de bijhorende modaliteiten. De besturen bepalen zelf op welke wijze de wettelijk voorgeschreven inhaalrust en de extra inhaalrust worden genomen, voor zover de wettelijke voorschriften inzake de verplichte inhaalrust en de grenzen van de arbeidstijd gerespecteerd worden. Ofwel worden inhaalrust en extra inhaalrust gewoon uitgevoerd op basis van een afspraak tussen het betrokken personeelslid en zijn diensthoofd, ofwel wordt de opname ervan aan regels onderworpen. De eerste werkwijze is wellicht haalbaar als onregelmatige prestaties zeldzaam zijn en op een beperkt personeelsbestand slaan. In de andere gevallen is het praktischer om algemene regels vast te stellen waaraan de diensthoofden en de personeelsleden zich moeten houden. Regels kunnen bijvoorbeeld zijn:
- de extra inhaalrust is cumuleerbaar tot een volledige dag;
- de extra inhaalrust wordt binnen een termijn van X kalenderdagen genomen;
- de extra inhaalrust wordt een week op voorhand ingeroosterd;
- de extra inhaalrust wordt tegelijk met de gewone inhaalrust genomen;
- …

Voor de vaststelling van die regels is de raad bevoegd.

Artikel 46
De toeslag voor overuren, vastgesteld in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, is niet van toepassing op statutaire of contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de bepalingen van de Arbeidswet. Dat zijn personeelsleden die tewerkgesteld worden “door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen”. Voor de OCMW’s zijn dat onder meer de personeelsleden van RVT’s, ROB’s, de dagverzorgingscentra, de diensten voor thuiszorg en de dienstencentra, het dienstenchequebedrijf, het sociale inschakelingsbedrijf, eventueel de kinderopvang (maar niet de buitenschoolse kinderopvang).

Voor hen bepaalt de Arbeidswet de grenzen van de arbeidstijden en de omstandigheden waarin inhaalrust en overloon verschuldigd zijn. In artikel 29 van de Arbeidswet wordt voor hen ook het minimumpercentage van het overloon vastgesteld. Een en ander mag dus niet verward worden met het begrip 'overloon' in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, dat voor de toepassing van dit artikel gedefinieerd wordt in paragraaf 5 als 'toeslag boven het gewone salaris.

Hoofdstuk 4. Verloven en afwezigheden

Het hoofdstuk "verloven en afwezigheden" reikt de besturen een algemeen kader aan voor de regeling van diverse verloven en andere afwezigheden. Waar mogelijk wordt ook maximaal een identieke of soortgelijke regeling uitgewerkt voor het voltallige personeel.

Aan andere geldig blijvende regelgevingen (bijvoorbeeld de wetgeving op het gebied van de thematische loopbaanonderbrekingen, Vlaams zorgkrediet, ...), of aan dwingende bepalingen uit het arbeids- en het socialezekerheidsrecht wordt niet geraakt. In het bijzonder wordt er zorg voor gedragen dat op geen enkele wijze de rechten van de contractuele werknemers worden ingekort noch hun verplichtingen verzwaard, gelet op de bepalingen van artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Als een verlofregeling van toepassing is op het voltallige personeel, dan blijkt dat uit het gebruik van de algemene term "het personeelslid".
Soms is er ook sprake van "het statutaire personeelslid". In dat geval bepaalt deze tekst geen overeenkomstige regeling voor de contractuele personeelsleden, of bevindt de regeling voor de contractuele personeelsleden zich elders in de tekst of eventueel in een andere wettekst.
In sommige gevallen bevat dit besluit ook bepalingen die uitsluitend gelden voor de vast aangestelde statutaire personeelsleden. Ook dat wordt dan telkens zo aangegeven.

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 47

Om de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg te werken, wordt hier voor zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden gewerkt met de administratieve toestanden dienstactiviteit en non-activiteit.
Dat zorgt voor een vereenvoudiging en eenvormigheid in de berekening van de anciënniteiten, opbouw jaarlijkse vakantie en de berekening van de eindejaarstoelage.

Voor de statutaire personeelsleden kan ook de toestand van disponibiliteit blijven bestaan, naar keuze van het bestuur. Een statutair personeelslid kan in disponibiliteit worden gesteld omdat zijn ziektekrediet uitgeput is (disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid) of omdat zijn betrekking verdwijnt (disponibiliteit wegens ambtsopheffing).

De verloven en afwezigheden waarvoor het recht op het gewone salaris geheel of gedeeltelijk behouden blijft, gelden als periodes van dienstactiviteit.

De periodes die beschreven staan in de opsomming van paragraaf 2, tweede lid worden beschouwd als periodes van dienstactiviteit. Volgende periodes van verloven en afwezigheden worden dus beschouwd als gelijkgestelde periodes met dienstactiviteit:
1° Ouderschapsverlof;
2° verlof voor medische bijstand;
3° palliatief verlof;
4° verlof voor mantelzorg;
5° Vlaams zorgkrediet;
6° Adoptieverlof;
7° Pleegzorgverlof;

8° Pleegouderverlof;
9° Geboorteverlof;
10° periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (bv. bevallingsverlof);
11° ziekteperiode na de periode van gewaarborgd loon voor een contractueel personeelslid;
12° periode van militaire dienst van minder dan een maand;
13° onbetaald verlof als recht;
14° deeltijds onbetaald verlof als gunst of onbetaald verlof als gunst indien het minder dan een maand bedraagt;
15° tijdelijke afwezigheid wegens overmacht voor het statutaire personeelslid. Dat is min of meer de tegenhanger van 16° waar een tijdelijke afwezigheid beschreven staat voor de contractuele personeelsleden;
16° periodes met een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering (bv. periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19)

Omdat dienstactiviteit gekoppeld wordt aan de berekening van de anciënniteiten, moeten op basis van artikel 99 laatste lid van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen de vier thematische verloven en het Vlaams zorgkrediet beschouwd worden als periodes van dienstactiviteit.

Om de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg te werken werd hier ook het adoptieverlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof en geboorteverlof (omstandigheidsverlof) opgenomen. Voor de statutaire personeelsleden worden die sowieso gelijkgesteld met dienstactiviteit, omdat het statutair personeelslid recht heeft op het gehele of een gedeelte van het gewone salaris, waardoor de opbouw voor verschillende items dus verder loopt. Door de periodes onder punt 6° tot en met 10° op te sommen, zijn ook de contractuele personeelsleden voor die periodes in dienstactiviteit.

Om diezelfde reden, namelijk de gelijkschakeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden, zijn punt 10° en 11° opgenomen. Hierdoor wordt er geen onderscheid gemaakt tussen een contractueel personeelslid of een statutair personeelslid dat in bevallingsverlof (10°) gaat. Beide personeelsleden krijgen hierdoor dezelfde rechten. Wat betreft punt 11° kan het bestuur ervoor kiezen om die periode te begrenzen, waardoor bij een langdurig ziekteverlof enkel maximum de eerste twaalf maanden gelijkgesteld worden met dienstactiviteit. De begrenzing van de periode is enkel mogelijk voor een aaneensluitende periode, na een terugkeer uit ziekte start telkens een nieuwe periode.

Met punt 12° wordt een gelijkstelling aan het VPS (Vlaams Personeelsstatuut) gerealiseerd (cf. artikel X 10 van het VPS).

Het onbetaald verlof als recht (punt 13°) en het onbetaald verlof als gunstmaatregel van minder dan een maand of deeltijds worden gelijkgesteld met dienstactiviteit (14°).

Met punt 15° wordt een vergelijkbare regeling gecreëerd als die voor de contractuele personeelsleden bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Voor die laatsten geldt punt 16° tot gelijkstelling van de periodes met een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering (bijvoorbeeld periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19). Om van overmacht te kunnen spreken moeten volgende criteria gelijktijdig vervuld zijn (vierde lid):
- het moet gaan om een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis (de gebeurtenis mag normaal gezien niet te verwachten zijn geweest);
- de feiten moeten zich voordoen buiten de wil ("schuld") van de partijen. Zowel de werkgever als de werknemer worden hiermee bedoeld;

- de overmacht maakt de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk. Het is dus niet voldoende dat de uitvoering ervan enkel bemoeilijkt wordt of duurder uitvalt;
- de onmogelijkheid tot werken moet een tijdelijk karakter hebben. Is de gebeurtenis van die aard dat de uitvoering tot werken definitief onmogelijk wordt, kan geen tijdelijke afwezigheid wegens overmacht worden ingeroepen.

In paragraaf 3 wordt bepaald dat de verloven en afwezigheden waarvoor er geen recht is op salaris in principe als periodes van non-activiteit gelden, tenzij in de gevallen die bepaald worden in paragraaf 2, tweede lid.

Artikel 48
De afwezigheid zonder toestemming of geldige reden heeft van rechtswege non-activiteit tot gevolg. Dat is dus een afwezigheid die onder geen enkele van de hierna bepaalde vormen van verlof of afwezigheid valt, en die ook niet geregeld is door een andere specifieke regelgeving buiten het kader van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Artikel 49
Een stakingsdag is geen verlofdag en wordt beschouwd als dienstactiviteit, maar zonder recht op salaris. Alle andere rechten zoals opbouw jaarlijkse vakantie, opbouw anciënniteiten, … blijven dus gewaarborgd.

Artikel 50
Dit artikel geeft de besturen de opdracht om zelf de nodige keuzes te maken en voldoende procedurereglementen op te stellen in functie van organisatienoden.

Het tweede lid verduidelijkt dat bij de toekenning van de verloven het bestuur de afweging maakt of de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening niet in het gedrang komen door de toekenning van het verlof. Hierbij moet ook rekening gehouden worden met de rechten die de personeelsleden hebben om bepaalde verloven op te nemen op bepaalde tijdstippen zoals bijvoorbeeld het ouderschapsverlof of het palliatief verlof.
Bij afwezigheden zal de afweging niet gemaakt (kunnen) worden, omdat de afwezigheid gepaard gaat met een gebeurtenis of motief. Hier denken we aan afwezigheid wegens ziekte, omstandigheidsverloven, recht om afwezig te zijn om dwingende redenen, dienstvrijstellingen, … .
Het omstandigheidsverlof wegens huwelijk van het personeelslid kan bv. niet geweigerd worden omdat de continuïteit van de dienstverlening hierdoor in het gedrang zou komen. Om die redenen staat in het tweede lid dan ook enkel “verloven” en niet “verloven en afwezigheden”.

Het derde lid bepaalt wie de aanvragen toekent of weigert.

Artikel 51
Dit artikel laat de besturen toe zelf rekening te houden met eigen specifieke omstandigheden en dito arbeidsvoorwaarden.

Omrekeningsregels kunnen niet vastgesteld worden voor feestdagen en omstandigheidsverlof, omdat feestdagen losstaan van de jaarlijkse vakantiedagen en van alle andere verlof- en afwezigheidsregelingen. Het gaat om welbepaalde specifieke bijzondere dagen tijdens het jaar die een voldoende collectieve bijzondere betekenis hebben om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk werknemers op die dag gelijktijdig vrij zijn van arbeidsverplichtingen. Vandaar dat feestdagen niet omgezet kunnen worden in een urenkrediet dat men quasi naar eigen inzichten kan opnemen.

Ook voor omstandigheidsverlof is het niet mogelijk om het om te zetten in uren en minuten. Omstandigheidsverlof is in feite een vorm van dienstvrijstelling naar aanleiding van welbepaalde gebeurtenissen en soms zelfs op vastgestelde welbepaalde dagen. Het gaat dus niet om bijkomende verlofdagen, maar om het recht van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van bijzondere

familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten. Een omzetting in uren en minuten voor deeltijds werkende personeelsleden zou in sommige gevallen namelijk het effect hebben dat die personeelsleden nog extra verlof zouden moeten opnemen om van dit recht gebruik te kunnen maken, wat een discriminatie vormt van deeltijdswerkenden.

Afdeling 2. Jaarlijkse vakantiedagen

Artikel 52

De Arbeidstijdwet geeft alle werknemers (die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen) recht op betaald jaarlijks vakantieverlof, waarvan de minimumduur 24 werkdagen voor volledige prestaties moet bedragen (cf. artikel 9 van de vermelde wet). De minimumperiode van betaald jaarlijks vakantieverlof mag niet vervangen worden door een financiële vergoeding, behalve in geval van beëindiging van de arbeidsrelatie. Het personeelslid moet zijn vakantiedagen zo veel mogelijk naar eigen keuze kunnen opnemen. Het bestuur kan wel het dienstbelang inroepen om sommige aanvragen te weigeren of om georganiseerde afspraken te maken met (een deel van) het personeel over bepaalde periodes of dagen.

Het opnemen van vakantiedagen in aaneensluitende periodes is te beschouwen als een recht en dat recht kan daarom niet omwille van het dienstbelang worden uitgehold. Een aaneensluitende vakantieperiode van 16 kalenderdagen (2 werkweken en 3 weekends) is niet onredelijk. Als het bestuur gekozen heeft voor de private regeling inzake de jaarlijkse vakantie moet het bovendien rekening houden met het koninklijk besluit van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Dat koninklijk besluit bepaalt onder meer dat wanneer het om gezinshoofden gaat, de vakantie bij voorkeur moet worden toegekend tijdens de schoolvakantie en dat het recht op een ononderbroken vakantieperiode van een week in elk geval moet worden gewaarborgd. Ten slotte moet een ononderbroken periode van twee weken vakantie, tussen 1 mei en 31 oktober worden gewaarborgd aan de werknemers, behalve als ze zelf een andere regeling vragen.

Het tweede lid maakt mogelijk dat de besturen het aantal dagen verlof van 26 kunnen optrekken naar maximum 35 voor het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Artikel 53

Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat elke periode met recht op salaris, recht geeft op de opbouw van jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling.

Vakantie wordt toegekend in werkdagen. Voor alle duidelijkheid wordt er nog aan toegevoegd dat er hierbij uiteraard rekening moet worden gehouden met de prestatieregeling van het personeelslid. Zo krijgt een personeelslid dat bijvoorbeeld halftijds werkt het bepaalde aantal vakantiedagen, omgezet in halve dagen, of de helft van het bepaalde aantal vakantiedagen uitgedrukt in hele dagen. Vakantiedagen worden immers toegekend naar rata van het prestatiestelsel.

Het vakantieverlof wordt ook in evenredige mate verminderd naar aanleiding van welbepaalde onbezoldigde verlofdagen. (cf. artikel 47, paragraaf 2, tweede lid, 13° en 14° van dit besluit).

In het tweede lid wordt aan het bestuur overgelaten in welke mate bepaalde afwezigheden meegerekend worden voor de opbouw van de jaarlijkse vakantiedagen (cf. artikel 47, paragraaf 2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 11°, 15° en 16 van dit besluit en periodes van disponibiliteit).

In het derde lid wordt vermeld dat het aantal vakantiedagen eveneens proportioneel moet worden verminderd bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar.

Artikel 54
Dit artikel bepaalt dat een personeelslid zijn vakantiedagen behoudt als hij arbeidsongeschikt wordt op een ogenblik dat hij al vakantiedagen heeft aangevraagd. Als het personeelslid arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van vakantieverlof, krijgt het eveneens verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Het internationale verdrag betreffende het betaald verlof, gesloten in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie als verdrag nr. 132, en door België bekrachtigd op 2 juni 2003, bepaalt in artikel 6, punt 2 dat het verboden is periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval mee te rekenen als opgenomen dagen betaalde vakantie. Het verdrag nr. 132 bepaalt nog dat in ieder geval periodes van arbeidsongeschiktheid nooit kunnen worden meegerekend in het in artikel 3 van het verdrag bepaalde minimum van drie weken betaalde vakantie per dienstjaar.

Bij de uitwerking van hun lokale rechtspositieregeling, moeten besturen de bepalingen van het verdrag nr. 132 naleven. Voor de contractuele personeelsleden, die onder het toepassingsgebied vallen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, is de verplicht toe te passen regeling vastgelegd in artikel 68 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie (van de werknemers). Dat artikel bepaalt onder meer dat geen enkele dag arbeidsongeschiktheid wegens een ongeval, een ziekte of bijvoorbeeld ook wegens rust bij bevalling, mag worden aangerekend als jaarlijkse vakantiedag.

Afdeling 3. Feestdagen

Artikel 55
De wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is een wet die uitdrukkelijk niet van toepassing is op de overheidssector, behalve voor de werknemers van publieke instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en voor de werknemers van de openbare verzorgingsinstellingen. De wet spreekt in dat verband over instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen. De wet bevat ook een opsomming van tien feestdagen, die wettelijke feestdagen zijn voor de privésector en voor de vermelde uitzonderingsgevallen binnen de openbare sector.

In dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt er dan ook voor geopteerd het begrip wettelijke feestdagen niet te gebruiken, en wordt in de plaats daarvan een volledige opsomming gegeven van alle feestdagen waarvoor de personeelsleden recht op verlof krijgen. In die lijst werden zowel de tien dagen opgenomen, die voor de privésector wettelijke feestdagen zijn, als 11 juli. Daarnaast kunnen de besturen de lijst aanvullen met drie extra dagen. Die extra dagen mogen ze vrij kiezen.

Het bestuur krijgt de opdracht om, uiteraard vooraf, en na het wettelijk bepaalde overleg, de wijze van compensatie te bepalen voor de feestdagen die met een zaterdag of een zondag samenvallen. Dat kan een van jaar tot jaar verschillende regeling zijn, of een vast systeem waarvan de principes permanent kunnen worden toegepast.

Om duidelijk te maken dat voor de personeelsleden die vermeld staan in artikel 186, §2, 3°, van het DLB, de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en het bijhorende koninklijk besluit van toepassing is, werd hier een afzonderlijke paragraaf opgenomen.

Die personeelsleden hebben recht op de tien wettelijke feestdagen. Bovendien moet voor deze personeelsleden de regeling gevolgd worden die in bovengenoemde wet en koninklijk besluit staan.

Daarnaast hebben ze ook recht op de feestdag van 11 juli. Omdat dit geen “wettelijke” feestdag is, en er niet kan teruggevallen worden op bovengenoemde wet en koninklijk besluit, moet de raad hier zelf de wijze bepalen waarop die dag vervangen zal worden als 11 juli samenvalt met een zaterdag of een zondag.

Ten slotte kan de raad ook bepalen om de lijst van 11 feestdagen aan te vullen met maximum drie extra feestdagen om zo evenveel feestdagen toe te kennen aan alle personeelsleden. Dat is een keuze die aan de raad gegeven wordt, het is dus geen verplichting. De raad kan er ook voor opteren om bijvoorbeeld maar een extra feestdag toe te voegen. Als het aantal feestdagen verminderd wordt, zullen de verworven rechten in een overgangsregeling moeten worden opgenomen voor de indienstzijnde personeelsleden.

Afdeling 4. Gezinsverloven

Onderafdeling 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 56
Alle personeelsleden vallen onder het toepassingsgebied van het hoofdstuk moederschapsbescherming van de Arbeidswet, en meer bepaald van artikel 39 van die wet, dat alle vrouwelijke personeelsleden een recht op bevallingsverlof toekent van in principe maximaal vijftien weken voor een enkelvoudige geboorte en negentien weken in geval van een meervoudige geboorte.

De Arbeidswet is in dit geval van toepassing op alle personeelsleden. Voor de contractuele personeelsleden gelden uiteraard aanvullend ook de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en de uitvoeringsbesluiten bij die wetgeving.

Krachtens de vermelde Arbeidswet heeft het personeelslid recht op prenataal verlof vanaf de zesde week voor de vermoedelijke bevallingsdatum (en vanaf de achtste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum in geval van een meerling). Als de bevalling plaatsvindt na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van bevalling verlengd. Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot een periode van negen weken verstreken is die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op verzoek van het personeelslid wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met de duur van de periode waarin verder werd gewerkt vanaf de 6de week (voor een meerling: de 8ste week) voor de werkelijke datum van de bevalling. Die periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop werd gewerkt tijdens de periode van zeven dagen die aan de bevalling voorafgaat.

Bij de geboorte van een meerling wordt op verzoek van het personeelslid het postnatale verlof (inclusief de eventuele verlenging met de periode waarin voor de bevalling werd gewerkt) verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Te noteren valt dat door de wijziging van artikel 10, §1, van het uitvoeringsbesluit RSZ-wet, de stagiairs (statutaire personeelsleden op proef) niet meer onderworpen zijn aan de sociale zekerheid van de contractuele personeelsleden. Hierdoor moeten zwangere statutaire personeelsleden op proef best in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering hun wettelijke grondslag krijgen om tijdens het bevallingsverlof een salaris uitbetaald te krijgen, want van de ziekteverzekering krijgen ze het niet meer.

In dit artikel wordt ook bepaald dat de statutaire personeelsleden tijdens hun bevallingsverlof hun recht op salaris behouden.

Voor de contractuele personeelsleden geldt de regelgeving van gewaarborgd loon en moederschapsuitkeringen bij bevallingsverlof. De raad kan ervoor kiezen, maar is daartoe niet verplicht, om voor de contractuele personeelsleden een uitkering te betalen die het verschil bijpast tussen de uitkering die het personeelslid krijgt vanuit het RIZIV en het nettoloon dat het normaal gezien zou krijgen tijdens die periode. Hierdoor wordt het verschil tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt. Het verschil zal door het bestuur na afloop van het verlof worden uitbetaald.

Als de raad ervoor kiest om voor de contractuele personeelsleden een uitkering toe te kennen, bepaalt de raad hieromtrent ook de verdere modaliteiten en regels, zoals in welke gevallen die uitkering precies zal worden uitbetaald:
- in geval van hospitalisatie van het kind, als de duur van de uitbetaling gelimiteerd wordt bij een postnatale rustperiode;
- bij opname van vaderschaps- of meemoederschapsverlof (als de moeder overlijdt);
- … .

Artikel 57
Als het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen, te rekenen vanaf de geboorte, in een verplegingsinrichting wordt opgenomen, wordt op verzoek van het personeelslid, de postnatale rustperiode verlengd met een duur die gelijk is aan de periode dat het kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden (= ook maximale duur voor doorbetaling).

In dit besluit wordt uitsluitend de betaling van de statutaire personeelsleden geregeld bij verlenging van de postnatale rust.

Alle andere aspecten worden geregeld door het arbeidsrecht en de socialezekerheidswetgeving (hoofdzakelijk betreft het dan de duur van het verlof, voor alle personeelsleden, en het recht op uitkeringen, voor de contractuele personeelsleden).

Artikel 58
Dit artikel bepaalt voor het statutaire personeelslid de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in een vorm van vaderschapsverlof of meemoederschapsverlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder. Voor de contractuele personeelsleden geldt een soortgelijke regeling (cf. het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, evenals artikel 114 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en artikel 221 tot en met 223 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).

De regeling in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering geeft de statutaire personeelsleden recht op het gewone salaris tijdens de duur van het hier vermelde vaderschaps- of meemoederschapsverlof.

Onderafdeling 2. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Artikel 59
Voor de contractuele personeelsleden is de regeling, vermeld in artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet, van toepassing.

//

Voor de statutaire personeelsleden wordt in dit artikel een analoge regeling uitgewerkt.

Artikel 60
Contractuele personeelsleden die aangesteld zijn als pleegouder, hebben op basis van artikel 30quater van de Arbeidsovereenkomstenwet, 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 voortvloeien uit de plaatsing van een persoon in hun gezin. De duur van de afwezigheid mag 6 dagen per jaar niet overschrijden (cf. het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen).
Statutaire personeelsleden kunnen op basis van dit artikel nu ook pleegzorgverlof opnemen.
Het verlof wordt op basis van artikel 47 gelijkgesteld met dienstactiviteit.

De keuze voor een recht op 82% van het brutosalaris is gebaseerd op artikel 7 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Artikel 61
In geval van langdurige pleegzorg heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in 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. Onder langdurige pleegzorg wordt verstaan: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.
Het pleegouderverlof wordt aan het statutaire personeelslid op overeenkomstige wijze als aan het contractuele personeelslid toegekend met toepassing van artikel 30sexies van de Arbeidsovereenkomstenwet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Het verlof moet een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin.

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

Afdeling 5. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel 62
De regeling voor verlof wegens arbeidsongeschiktheid op basis van 21 ziektekredietdagen per jaar volledige dienstactiviteit blijft ongewijzigd.

Artikel 63 en 64
Artikel 63 gaat over de deeltijdse herneming wegens ziekte of ongeval privéleven (paragraaf 1). Hier zijn wel grondige wijzigingen vergeleken met het bestaande besluit.

In tegenstelling tot de huidige situatie is er geen limiet meer op de periode van deeltijdse werkhervatting (momenteel drie maanden, verlengbaar), noch op de prestatiebreuk (momenteel minstens 50%). Het wordt toegekend op advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan in principe voor onbepaalde duur zijn.

Nieuw is ook de verwijzing naar de re-integratiewetgeving, die van toepassing is. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de codex over het welzijn op het werk zijn ook van toepassing op personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon en op zij die hen tewerkstellen. Het re-integratietraject kan dus ook worden opgestart door statutaire

personeelsleden en hun werkgever, ook al is dit traject vooralsnog vooral toegespitst op werknemers en werkgevers die met elkaar verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.
Het komt hierop neer dat een personeelslid verplicht een re-integratieprocedure moet doorlopen vooraleer het verwezen kan worden naar de Pensioendienst.

De bestaande keuzemogelijkheid voor de besturen tussen aanrekening op het ziektekrediet of de toekenning van verlof komt te vervallen. Er wordt altijd verlof toegekend. Er is echter wel een vermindering van het salaris tot 37,5% van het niet-gepresteerde gedeelte (paragraaf 2). Hierdoor worden zieke personeelsleden aangemoedigd om vroeger volledig aan het werk te gaan.

Voor een statutair personeelslid dat halftijds herneemt, komt de nieuwe regeling neer op een salaris van 68,75% (50% voor de effectieve prestaties + de helft van 37,5%, of 18,75%, voor het niet-gepresteerde gedeelte). Een statutair personeelslid dat herneemt voor 20% zou theoretisch nog 30% van het niet-gepresteerde deel krijgen en dus uitkomen op 50% van zijn volledig salaris. Omdat dat minder is dan het personeelslid zou ontvangen als wachtgeld bij disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid (60% van het laatste activiteitssalaris) is een bepaling toegevoegd dat het salaris van een statutair personeelslid dat deeltijds herneemt nooit minder mag zijn dan het bedrag dat het bij disponibiliteit zou ontvangen. Op die manier wordt vermeden dat personeelsleden ziek zouden blijven, omdat ze bij deeltijdse herneming minder salaris zouden ontvangen.

Op te merken valt dat de contractuele personeelsleden onder de RIZIV-regeling blijven vallen. Zij krijgen een ziekte-uitkering van de mutualiteit bij deeltijdse herneming. Zij kunnen het loon van een tewerkstelling tot 20% combineren met de volledige ziekte-uitkering. Bij hogere tewerkstellingspercentages vermindert de uitkering. Hier is er dus ook geen volledige gelijkschakeling tussen statutairen en contractanten, maar er is wel convergentie

Statutaire personeelsleden wiens ziektekrediet uitgeput is, kunnen in disponibiliteit gesteld worden (paragraaf 3), ten minste als het bestuur die toestand opgenomen heeft in de rechtspositieregeling. In het andere geval blijft het verlof wegens arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met dienstactiviteit, met inbegrip van het normale recht op loon, ook nadat het krediet vermeld in dit besluit is opgebruikt. In feite geniet het vast aangestelde statutaire personeelslid in dat geval een ziektekrediet van onbeperkte duur dat alleen kan worden stopgezet door pensionering of door vervroegde pensionering wegens deugdelijk vastgestelde definitieve ongeschiktheid voor het uitoefenen van zijn functie. Behoudens uiteraard als het personeelslid zelf uit dienst treedt of ontslagen wordt om tuchtredenen.

In het andere geval krijgen ze een wachtgeld van 60% volgens de huidige regels, op basis van het laatste activiteitssalaris, gedefinieerd in het laatste lid van paragraaf 3.

Het tweede lid van paragraaf 3 is een innovatie: hier wordt een facultatieve mogelijkheid gecreëerd om een hoger wachtgeld toe te kennen bij ernstige en langdurige arbeidsongeschiktheid, die door een medische instantie, aangeduid door de raad als dusdanig erkend wordt. Dat hoger wachtgeld stemt overeen met het laatste activiteitssalaris.

Een andere innovatie is de bepaling in het eerste lid, die bedoeld is om problemen op te lossen die gerezen zijn met personeelsleden in deeltijdse loopbaanonderbreking, in (deeltijds) onbetaald verlof of in zorgkrediet, die in disponibiliteit geplaatst worden wegens uitputting van het ziektekrediet. Volgens de tot nu gangbare interpretatie konden personeelsleden niet deeltijds in disponibiliteit zijn. Dat standpunt wordt met dit artikel gewijzigd.

Artikel 65
Met dit artikel worden de bestaande modaliteiten van subrogatie behouden. Die komen overeen met wat van kracht is voor de Dienst Vlaamse Overheid.

Afdeling 6. Onbezoldigd verlof

Artikel 66

De eerste paragraaf zorgt ervoor dat het personeelslid het recht heeft om tijdens de loopbaan onbezoldigd verlof te nemen.

Het eerste lid regelt dat het personeelslid het recht heeft om minstens 12 maanden volledig de loopbaan te onderbreken en dat verlof op te nemen in periodes van minimaal een maand. De periodes van minimaal een maand zijn bewust kort gehouden zodat het gebruik van dit onbetaald verlof voor vele personeelsleden mogelijk en interessant is.

Vanaf de leeftijd van 55 jaar krijgt het daarbovenop nog een bijkomend recht van 12 maanden om de loopbaan voltijds te onderbreken. Als een personeelslid nog geen of nog geen volledig gebruik heeft gemaakt van de eerstgenoemde 12 maanden, dan blijven die overgebleven maanden gelden ook na de leeftijd van 55 jaar. Elk personeelslid heeft recht op dat verlof, ongeacht eventuele vroegere opnames van gelijk welk ander verlofstelsel. Er mag ook geen verschil gemaakt worden tussen voltijds en deeltijds werkende personeelsleden. Een deeltijds werkend personeelslid heeft recht op evenveel maanden volledige onderbreking van de loopbaan als een voltijds werkend personeelslid. Het bestuur kan ervoor kiezen om het recht uit te breiden en dus meer dan twaalf maanden toe te kennen.

Het tweede lid regelt dat men als personeelslid het recht heeft om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Een personeelslid dat 60% werkt, kan dus de prestaties met 10% verminderen, en dat voor ministens 60 maanden. Om organisatorische redenen moeten die prestatieverminderingen genomen worden in periodes die een veelvoud zijn van drie maanden.

Vanaf de leeftijd van 55 jaar heeft het personeelslid het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Hier gelden geen minimale periodes.

De tweede paragraaf bepaalt dat het onbezoldigde verlof als gunst zowel voltijds als deeltijds kan worden opgenomen. Dat voor zover de goede werking van de dienst dat toelaat. Uiteraard moeten weigeringen van dat verlof gemotiveerd worden.
Als het onbetaald verlof als gunst kan worden toegestaan, dan wordt dat toegestaan voor minimaal twintig dagen per kalenderjaar en minimaal twee jaar gedurende de loopbaan.

Het bestuur kan er dus voor opteren om meer dan twintig dagen of meer dan twee jaar onbetaald gunstverlof toe te staan.

De periodes van twintig dagen en twee jaar betekenen niet dat het personeelslid verplicht is om minimum twintig dagen onbezoldigd verlof op te nemen per kalenderjaar, als het gebruik wenst te maken van dat verlof. Het personeelslid kan er ook voor kiezen om minder op te nemen, maar door het bestuur wordt een minimum van twintig dagen gegarandeerd. Dezelfde redenering gaat op voor de twee jaar onbezoldigd verlof gedurende de loopbaan. “Gedurende de loopbaan” verwijst naar de loopbaan binnen het bestuur.

De derde paragraaf geeft de besturen een grote autonomie in het verder invullen van dat onbezoldigde verlof. Zij kunnen bijvoorbeeld beslissen om het onbezoldigde verlof als gunstmaatregel dat langer dan een maand bedraagt of voltijds is, gelijk te stellen met dienstactiviteit. Ook kunnen ze beslissen om het aantal dagen per kalenderjaar of het aantal maanden gedurende de loopbaan te vermeerderen. Het invoeren van een premie behoort bijvoorbeeld ook tot de mogelijkheden.

De vierde paragraaf bepaalt dat onbezoldigd verlof als recht niet van toepassing is op de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur. Dat verlof kan wel toegekend worden aan die personeelsleden als een gunst.

Ten slotte kan de raad bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden het onbezoldigd verlof als recht niet van toepassing is. Hier kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de uitsluiting van diensthoofden, of als een dienst een te beperkt aantal personeelsleden telt waardoor de dienstverlening in het gedrang komt. Zo kan het onbezoldigd verlof als recht omgebogen worden naar een onbezoldigd verlof als gunst voor nader te bepalen personeelsleden of categorieën van personeelsleden, mits eerbied voor het non-discriminatiebeginsel. Die bepaling mag er bovendien niet toe leiden dat het onbezoldigd verlof als recht "uitgehold" wordt, waardoor het in de praktijk niet toepasbaar is.

Afdeling 7. Andere verloven en afwezigheden

Artikel 67

De eerste paragraaf bepaalt dat de raad voor het vast aangestelde statutaire personeelslid het zogenoemde "verlof voor opdracht" kan uitwerken.

De personeelsleden met een arbeidsovereenkomst zijn niet uitgesloten van de mogelijkheid om een functie uit te oefenen bij een kabinet of bij een politieke groep. Als het om hetzelfde bestuur gaat, betreft het een wijziging van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden, zodat de lopende arbeidsovereenkomst hetzij wordt vervangen door een volledig nieuwe, hetzij aangevuld en gewijzigd in gemeenschappelijk overleg. Eventuele betwistingen over de vraag of de wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden voldoende belangrijk zijn om te kunnen spreken van een gewijzigde of nieuwe arbeidsovereenkomst, behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken.

De arbeidsovereenkomstenwetgeving sluit niet uit dat de uitvoering van een lopende arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg wordt geschorst, zodat een contractueel personeelslid eventueel bijvoorbeeld ook een tewerkstelling in een kabinet, in voorkomend geval bij een ander bestuur, zou kunnen aanvaarden, zonder dat de lopende arbeidsovereenkomst volledig wordt stopgezet. De besturen zijn hiertoe niet verplicht en zullen in elk concreet geval moeten afwegen of een dergelijke regeling wel te verantwoorden is in het licht van de regels over de mogelijkheden tot contractuele tewerkstelling bij de lokale en provinciale besturen en of het aanhouden van een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering voor langere tijd zou worden geschorst, wel verzoenbaar is met de beginselen van behoorlijk bestuur.

De op proef aangestelde statutaire personeelsleden komen niet in aanmerking voor een verlof voor opdracht, toch niet met behoud van het verdere verloop van de proeftijd. Zij kunnen uiteraard bij hetzelfde bestuur in aanmerking worden genomen voor een contractuele tewerkstelling in een kabinet of politieke groep.

Als "externe opdracht waarvan de raad het algemeen belang erkent" kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een in de tijd beperkte opdracht van een vast aangesteld personeelslid bij een autonoom gemeentebedrijf.

In het eerste lid van de tweede paragraaf wordt een opsomming gegeven van de dienstvrijstellingen waarop de personeelsleden recht hebben:

- Het vrijwilligerswerk in punt 1° en 2° kan bestempeld worden als van algemeen belang.
- In punt 3° krijgt het personeelslid dienstvrijstelling op de dag van de verkiezingen als het op die dag moet werken, maar is aangewezen als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau of een hoofdstembureau.
- Een vierde vrijstelling geldt voor de personeelsleden die werden aangewezen als lid van een hoofdstembureau. Deze bureaus moeten al enkele weken voor de dag van de verkiezingen

meerdere malen samenkomen op de dagen en uren bepaald in de kieswetgeving. Als dat samenvalt met de gebruikelijke kantooruren is het wenselijk om dienstvrijstelling toe te kennen.
- Het toestaan van dienstvrijstellingen voor het afstaan van beenmerg en voor het afstaan van organen of weefsels zijn van belang voor een zo groot mogelijke beschikbaarheid van potentiële donors.
- Gelet op het grote belang voor de volksgezondheid dat er voldoende bloed, plasma en bloedplaatsjes worden afgestaan, werd een zevende vorm van dienstvrijstelling ingeschreven.
- De laatste dienstvrijstelling van de opsomming is het recht op dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk (niet voor borstvoeding thuis). Daarnaast heeft het zwangere personeelslid ook recht op dienstvrijstelling voor de duur van prenatale onderzoeken.

Op basis van het tweede lid van de tweede paragraaf, kan de raad bepalen dat de personeelsleden recht hebben op dienstvrijstelling voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben. De besturen kunnen eventueel een attest, of een soortgelijk bewijs vragen dat aantoont dat de afspraak enkel tijdens de diensturen mogelijk is. Dat mag uiteraard niet leiden tot een schending van het medische geheim of van de privacy.

Het derde lid van dezelfde paragraaf zorgt ervoor dat de besturen ook nog andere dienstvrijstellingen kunnen vaststellen.

De derde paragraaf laat het aan de besturen over om het omstandigheidsverlof en het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen verder uit te werken. Voor het omstandigheidsverlof moet rekening gehouden worden met het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en artikel 30, §2 van de Arbeidsovereenkomstenwet inzake het geboorteverlof. Voor de contractuele personeelsleden zullen dat koninklijk besluit en artikel 30, §2 van de vermelde wet gelden als ondergrens; wegens het gelijkheidsbeginsel zal die ondergrens ook geldig zijn voor de statutaire personeelsleden. De besturen kunnen er ook voor opteren om de tabel uit het besluit van de Vlaamse Regering uit 2007 in verband met het omstandigheidsverlof verder toe te passen, hiervoor hoeven ze hun huidige regeling niet aan te passen, maar kunnen ze die verder behouden. Artikel 81 van de inwerkingtredingsbepaling zorgt ervoor dat dat perfect mogelijk is.

Het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen is op basis van artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 onbezoldigd.

Artikel 68
Dit artikel werkt een volgende ongelijkheid weg tussen contractanten en statutairen, namelijk in de gevallen waar de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan worden ingeroepen voor de contractuele personeelsleden (cf. de coronacrisis). Wordt de overmacht-situatie erkend, dan krijgt het contractuele personeelslid een vervangingsinkomen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Omdat die RSZ-bijdragen niet betaald worden voor de statutaire personeelsleden hebben zij geen recht op een vervangingsinkomen. De betaling van een wachtgeld biedt daarom een oplossing.

Op basis van dit artikel kan de raad bepalen dat statutaire personeelsleden door de aanstellende overheid in tijdelijke afwezigheid (een soort tegenhanger van de tijdelijke werkloosheid) kunnen worden geplaatst. Een statutair personeelslid kan enkel in tijdelijke afwezigheid wegens overmacht worden geplaatst als ook het contractueel personeel in tijdelijke werkloosheid kan worden geplaatst. Dat houdt in dat enkel in het geval de RVA in dezelfde omstandigheden een contractueel personeelslid in tijdelijke werkloosheid zou plaatsen, het bestuur het statutaire personeelslid in tijdelijke afwezigheid wegens overmacht kan plaatsen.

Als de functie wegens overmacht niet uitgeoefend kan worden, is het wachtgeld gelijk aan 80% van het laatste activiteitssalaris. De periode van overmacht kan maximaal zes maanden duren; daarna komt het personeelslid dus automatisch terug naar de werkvloer.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Afdeling 1. Opheffingsbepalingen

Artikel 69

Met deze opheffingsbepaling worden de opgesomde besluiten ondubbelzinnig uit het rechtsverkeer verwijderd, al dan niet vervangen door andere bepalingen in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Dat geldt niet voor de bepalingen die betrekking hebben op de dienstbeëindiging van het statutaire dienstverband. Zij blijven in werking tot de decreetgever de uitvoeringsbevoegdheid geeft aan de Vlaamse Regering om de nadere regels hierover vast te stellen. Die bepalingen hebben betrekking op:

- de proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband;
- het ontslag wegens beroepsongeschikt na negatieve evaluatie;
- de ambtshalve herplaatsing na ongunstige evaluatie of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid;
- het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
- de disponibiliteit wegens ambtsopheffing.

Afdeling 2. Overgangsbepalingen

Deze afdeling omvat enerzijds artikelen die het behoud van bestaande overgangsbepalingen waarborgen, en anderzijds voorschriften die de gevolgen regelen van de plaatselijke uitvoering, op lopende procedures, termijnen of periodes. Die laatste bepalingen sluiten in grote lijnen aan bij het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel. De strekking ervan is dat de spelregels voor lopende procedures, lopende termijnen of lopende periodes niet met terugwerkende kracht gewijzigd worden, tenzij een hogere rechtsregel (dan dit besluit) dat oplegt.

Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 70

Voor de leesbaarheid van de overgangsbepalingen wordt aan de huidige besluiten die de rechtspositieregeling regelen een kortere omschrijving gegeven.

Onderafdeling 2. Geldelijke waarborgen

Artikel 71

Dit artikel waarborgt het behoud van bestaande overgangsbepalingen.
Bij de invoering van de nieuwe salarisschalen van het sectorale akkoord van 18 juni 1993 en van het sectorale akkoord 1997-1998 bepaalde een bestaande overgangsmaatregel in de plaatselijke rechtspositieregelingen het behoud op persoonlijke titel van de salarisschaal, aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag voor zover die gunstiger was dan de salarisschalen die opgenomen waren in de genoemde sectorale akkoorden. Met ‘bijslag’ wordt op de eerste plaats de diplomabijslag bedoeld. Dit besluit maakt geen einde aan die bestaande overgangsmaatregelen.

Het zorgt er ook voor dat indienstzijnde personeelsleden met een salarisschaal en functionele loopbaan die niet meer organiek opgenomen zijn in de plaatselijke rechtspositieregelingen, hun salarisschaal én functionele loopbaan behouden zolang ze hun huidige graad bekleden. Die bepaling slaat bijvoorbeeld op:

- verpleegkundigen in de crèches die gefinancierd worden door Kind en Gezin;
- in voorkomend geval, begeleidend personeel in sommige voorzieningen voor personen met een handicap;
- elke andere bestaande afwijking van de organieke salarisschalen.

Artikel 72
De bestaande overgangsregeling wordt opnieuw bevestigd.

Artikel 73
De bestaande overgangsregeling wordt opnieuw bevestigd.

Artikel 74
Dit artikel waarborgt het behoud van bestaande overgangsbepalingen.

Sommige besturen hebben het bedrag van de fietsvergoeding ook van toepassing gemaakt op 'andere niet-gemotoriseerde verplaatsingen' van en naar het werk.

Onderafdeling 3. Diverse lopende procedures en lopende periodes

Artikel 75
Procedures van aanwerving, bevordering of interne en externe personeelsmobiliteit die opgestart zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Artikel 76
Als het bestuur voor het eerst de nieuwe regels inzake opvolging, feedback en signaalevaluatie invoert in de plaatselijke rechtspositieregeling, dan gelden die niet voor de evaluatieperiode die op het moment van die raadsbeslissing nog lopende is.

Artikel 77
Als het bestuur voor het eerst de nieuwe regels inzake verloven en afwezigheden invoert in de plaatselijke rechtspositieregeling, dan gelden die niet voor de toegekende verloven en afwezigheden die op het moment van die raadsbeslissing nog lopende zijn.

Artikel 78 en 79
De bestaande overgangsregeling wordt opnieuw bevestigd.

Onderafdeling 4. Specifieke bepalingen

Artikel 80
De adjunct-financieeldirecteur is een functie die enkel in overgangsregeling bestaat, en bijgevolg altijd een uitdovend karakter heeft. Wanneer de titularis verdwijnt, verdwijnt ook de functie definitief. Omdat op grond van de artikelen 382 en 589 DLB de artikelen artikel 41, tweede lid, 6°, 163 tot en met 165, 169, 179, 194 en 208, § 2, tweede lid van het DLB van overeenkomstige toepassing zijn verklaard op de adjunct-financieeldirecteur, is het noodzakelijk om in dit besluit rechtszekerheid in te bouwen over hun statuut.

Afdeling 5. Inwerkingtreding

Artikel 81
Om de rechtszekerheid te garanderen voor de periode tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit en de datum van de plaatselijke implementatie ervan, bepaalt het eerste lid dat de plaatselijke reglementaire bepalingen tot de datum van plaatselijke uitvoering van kracht blijven.

Wil het bestuur gebruik maken van de nieuwe vrijheidsgraden dan kan dit vanaf 10 dagen na bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

Dit artikel stelt in het tweede lid een termijn vast voor de plaatselijke uitvoering van de dwingende bepaling uit dit besluit over de toeslagregeling van 30% voor prestaties op zaterdag geleverd door verzorgend personeel in de erkende publieke diensten voor gezinszorg (artikel 45, §2 van dit besluit). De besturen krijgen daarvoor de nodige tijd tot 1 januari 2024.

Het derde lid bepaalt ten slotte dat elke aanpassing aan de plaatselijke rechtspositieregeling met ingang van 1 januari 2023 in overeenstemming moet zijn met de bepalingen van dit besluit.

Afdeling 6. Uitvoering

Artikel 82
De Vlaamse minister bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid is belast met de uitvoering van dit 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

Op 15 maart 2022 verleende de Inspectie van Financiën een gunstig advies met nummer 2022000858, weliswaar met enkele opmerkingen, onder andere over de aangekondigde decretale ontslagregeling en het digitaal ondersteuningsplatform voor de besturen, dat eventueel gekoppeld zal worden aan LBLOD (Lokale Besluiten als GeLinkte Open Data). Wegens het eerder bijkomstig karakter van die opmerkingen adviseert de Inspectie van Financiën dat het begrotingsakkoord niet vereist is.

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: er is geen bijkomende inzet van het indienstzijnde personeel nodig, noch is een eventuele werving van extra personeel vereist;
- werkingsuitgaven: of lokale en provinciale besturen een weerslag zullen ondervinden op hun lopende werkingsuitgaven hangt af van de mate waarin ze gebruik zullen maken van hun vrijheidsgraden die met dit besluit worden gecreëerd;
- investeringen en schulden: er zijn geen investeringen verbonden aan de uitvoering van het voorstel van beslissing;
- ontvangsten: geen impact.

Conclusie: De voorgestelde wijziging zal geen impact hebben op de uitgaven van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Na de principiële goedkeuring van het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap.

Na de onderhandelingen en de (tweede) principiële goedkeuring zal het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering voor advies worden voorgelegd aan de Raad van State.

Ter uitvoering van de afspraak die werd gemaakt met de mededeling van 16 juli 2021 aan de Vlaamse Regering over de opmaak van een nieuw besluit rechtspositieregeling voor personeelsleden van lokale en provinciale besturen (VR 2021 1607 MED.0257) loopt parallel met dit regelgevend traject een traject tot ondersteuning van lokale en provinciale besturen. Er wordt namelijk werk gemaakt van een digitaal platform dat verduidelijkingen en preciseringen van het nieuw besluit rechtspositieregeling zal bevatten, evenals concrete voorbeeldbepalingen en goede praktijkvoorbeelden. Het wordt een levendige (kennis)databank die als werkinstrument door besturen die dat wensen zal kunnen worden geraadpleegd. Door een mogelijke koppeling ervan met het programma Lokale besluiten als geLinkte Open Data (LBLOD), zullen besturen op een passende wijze hun personeelsbeleid blijvend vorm kunnen geven.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten om voornoemd voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap.

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

Bart SOMERS