

Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidssdiensten

**Eindverslag nr. 2022/13
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 29 juni 2022 en 14 oktober 2022 werden gevoerd in de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste
afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidssdiensten**

Over: het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid

Genoemd voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

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

enerzijds,

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

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

en de afvaardiging van de werkgeversdelegaties, samengesteld als volgt:

- de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG),
- de Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP),
- de vzw Zorgnet-Icuro,

anderzijds,

werd over het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid

1° wat de vakorganisaties betreft,

- **geen akkoord** bereikt met het **ACOD, met opmerkingen;**
- **geen akkoord** bereikt met de **ACV OD, met opmerkingen;**
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA, met opmerkingen.**

Opmerkingen:

ACOD

Vooraf

De manier waarop dit voorontwerp tot stand is gekomen laat veel te wensen over.

Vooreerst moet gesteld worden dat het voorontwerp van decreet een eerste keer op de agenda van de Vlaamse Regering werd geplaatst zonder enig signaal van de overheidsdelegatie naar de vakbonden.

Tijdens de eerste besprekingen in Comité C1 bleek dat de tekst gebaseerd zou zijn op enkele juridische adviezen die aangevraagd werden door de administratie. Het bleek te gaan om adviezen van Eubelius, Bloomlaw en Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing. Deze adviezen werden ons later doorgestuurd na een opvraging in het kader van de openbaarheid van bestuur door een van de vakorganisaties. Deze gang van zaken is in strijd met o.a. artikel 27 van het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Het bovengenoemde artikel 27 bepaalt immers dat bij elke oproeping (van Comité C1) de documentatie gevoegd wordt die voor de onderhandeling nodig is. Het achterhouden van documentatie en deze pas later na een vraag tot openbaarheid doorsturen is dus in strijd met de syndicale wetgeving.

Daarenboven bleek bij nazicht van deze stukken dat het advies van Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing opgemaakt was op basis van een nota van het agentschap Binnenlands Bestuur. Het viel ook op dat de vraagstelling aan dit kantoor vermoedelijk anders was dan aan de andere twee kantoren. De vakorganisatie vroeg deze nota dan ook op in het kader van openbaarheid van bestuur (Bestuursdecreet van 7/12/2018). In een volgende vergadering van Comité C1 werd meegedeeld dat we het bewuste document niet zouden krijgen aangezien het tot de uitzonderingsgronden zou behoren. Nochtans werd dit niet correct meegedeeld aan de betreffende vakorganisatie. De website <https://overheid.vlaanderen.be/stappenplan-aanvragen-openbaarheid-van-bestuur> geeft een stappenplan weer, en vermeldt onder andere wat er moet vermeld worden bij gedeeltelijke openbaarmaking:

“Als u op basis van een van de uitzonderingen ervoor kiest om bepaalde informatie in een bestuursdocument niet openbaar te maken, en u kunt die informatie scheiden van de andere informatie in het gevraagde document, dan moet u het

bestuursdocument gedeeltelijk openbaar maken. U moet dat uitdrukkelijk vermelden in de beslissing.”

In een volgend schrijven vanuit het agentschap Binnenlands Bestuur werd uiteindelijk meegedeeld dat men dit document niet zou openbaar maken aangezien het tot de uitzonderingsgronden zou horen. Hiertegen werd klacht ingediend bij de Beroepsinstantie Openbaarheid van Bestuur van het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken door dezelfde vakorganisatie. Voorlopig hebben we hierop geen antwoord gekregen.

Aangezien de vakorganisaties niet beschikten over het volledige dossier, hebben we dan ook geweigerd te onderhandelen. Blijkbaar maakt dat de Vlaamse Regering niets uit en zetten ze door met het afvinken van het Regeerakkoord.

Hieronder kan u de opmerkingen van ACOD LRB terugvinden. Gelet op de korte tijdspanne die we kregen om dit protocol op te maken, beperken we ons tot de fundamentele opmerkingen waarvan we denken dat ze ook de toets van het Grondwettelijk Hof niet zullen doorstaan.

Maar inhoudelijk heeft ACOD LRB verschillende bezwaren. Samengevat komt het hier op neer:

- We menen dat er sprake is van een bevoegdheidsoverschrijding. Een decreet kan niet zomaar de bevoegdheid van de Raad van State doorschuiven naar de arbeidshoven en - rechtbanken.
- De rechtspositieregeling van statutairen en contractuelen verschilt sowieso. Je kan deze niet gelijkschakelen op deze manier. De finaliteit is anders. Voor statutaire personeelsleden geldt dat ze terug in dienst komen bij een kennelijk onredelijk ontslag.
- Bovendien ontstaat er een nieuwe vorm van interne discriminatie. Soms is de beroepscommissie bevoegd, soms niet.
- De redenen die worden aangehaald ondermijnen de bescherming tegen politieke willekeur.

Bovenal betwijfelen we ten zeerste de noodzaak van dit ontslagdecreet. Voor een gelijkschakeling pleit ACOD LRB voor een betere bescherming tegen ontslag voor de contractuelen. Op die manier is een gelijkschakeling veel beter mogelijk.

Een belangrijk element dat we afzonderlijk willen aanhalen is de manier waarop er met de sociale partners werd omgesprongen. Er werd immers niet onderhandeld.

De onderhandelingen werden op 29 juni 2022 opgestart en op 14 oktober 2022 afgesloten. In de tussentijd werden nooit echte gesprekken gevoerd, te weten het doorpraten met respect voor de wederzijdse belangen en doelstellingen. De onderhandelingsprocedure werd dus niet gevolgd wat een substantieel vormgebrek uitmaakt. Zie hiervoor de omzendbrief BA 97/10 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet.

I. I.v.m. de doelstellingen van het voorontwerp

1. Uit de samenvatting van de Memorie van Toelichting blijken de volgende twee doelstelling van het voorontwerp:

*“Dit voorontwerp van decreet wijzigt het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur met het oog op **een gelijkschakeling van de ontslagregeling van contractuele en statutaire personeelsleden** tewerkgesteld bij lokale en provinciale besturen. Deze gelijkschakeling wordt bekomen **door titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 van overeenkomstige toepassing te verklaren op statutaire personeelsleden**. Dit zorgt ervoor dat contractanten en statutairen op basis van dezelfde gronden en modaliteiten ontslagen kunnen worden.*

*Daarnaast worden de **arbeidsrechtbanken en -hoven bevoegd gemaakt** om geschillen die voortvloeien uit de beëindiging van de statutaire hoedanigheid te behandelen. Zo wordt eenzelfde rechtsbescherming geboden aan contractuele en statutaire personeelsleden bij een dienstbeëindiging.”*

2. In de daaropvolgende toelichting wordt een uitdrukkelijke koppeling gemaakt tussen beide voormelde doelstellingen waarbij de invoering van de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken en -hoven als een noodzakelijke voorwaarde wordt beschouwd voor het toepasselijk verklaren van de ontslagregeling uit de Arbeidsovereenkomstenwet op statutaire personeelsleden:

*“10. Indien een gedeelte van de Arbeidsovereenkomstenwet van overeenkomstige toepassing wordt op statutairen, is het natuurlijk ook **noodzakelijk dat, naast eenzelfde ontslagstelsel, ook de bijhorende rechtsbescherming als bij contractanten zal gelden ten aanzien van statutairen zodat zij allen gelijk behandeld worden in een gelijke situatie**. Eenzelfde ontslagstelsel moet ook leiden tot eenzelfde rechtsbescherming in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet (gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel).”*

II. I.v.m. de onbevoegdheid van de Vlaamse decreetgever

3. De Vlaamse decreetgever is onbevoegd om de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken en -hoven uit te breiden zoals voorgesteld.

Het betreft hier exclusieve federale bevoegdheden, waarbij de Vlaamse decreetgever ten onrechte voorhoudt dat de voorwaarden voor een beroep op de impliciete bevoegdheden (artikel 10 BWHI) zouden zijn vervuld.

4. Als regel geldt de residuaire annulatiebevoegdheid voor de afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State, tenzij de wetgever deze bevoegdheid uitdrukkelijk aan een ander rechtscollege zou toekennen.

De beoogde uitbreiding van de materiële bevoegdheid van de arbeidsgerechten behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de federale wetgever, zoals wordt bevestigd door de vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.

5. In tegenstelling tot hetgeen de Vlaamse decreetgever voorhoudt, zijn de voorwaarden voor een beroep op de leer van de impliciete bevoegdheden (artikel 10 BWHI) volgens ACOD LRB in casu geenszins vervuld.

Hiervoor waarschuwt ook het advocatenkantoor Eubelius¹ in zijn Onderzoeksverslag van de studieopdracht over rechtsbescherming in het geval van ontslag van statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale besturen (bijlage 1 op pagina 84):

“De hoven en rechtbanken zijn, tot nader order, immers niet de “natuurlijke” rechter waaraan het contentieux inzake de eenzijdige beëindiging van de statutaire tewerkstelling van een personeelslid van een (lokaal) bestuur in principe wordt toebedeeld. In die omstandigheden zal er door de afdeling wetgeving van de Raad van State allicht strenger worden toegekeken of de voorwaarden voor de toepassing van de leer van de impliciete bevoegdheden vervuld zijn”

6. *Pro memorie*: de voorwaarden voor een beroep op de leer van de impliciete bevoegdheden zijn de volgende:

- (i) de regeling moet *noodzakelijk* worden geacht voor de uitoefening van de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest;
- (ii) (ii) de aangelegenheid waarvoor de federale overheid bevoegd is, moet zich tot een *gedifferentieerde regeling* lenen; en
- (iii) (iii) de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid mag slechts *marginiaal* zijn.

ACOD LRB is van mening dat de beoogde regeling géénszins beschouwd kan worden als zijnde noodzakelijk voor de uitoefening van de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest en om die reden alleen al niet in aanmerking komt voor een toepassing van de leer van de impliciete bevoegdheden. De voorgestelde regeling gaat m.n. voorbij aan het feit dat de rechtspositie van het contractueel en het statutair personeel fundamenteel verschillend is waardoor het zelfs niet mogelijk is – laat staan noodzakelijk zou zijn – om eenzelfde ontslagstelsel uit te werken voor statutairen en contractuelen.

Tot die conclusie komt ook het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing² in zijn studieopdracht (bijlage 2 op pagina 7):

“De verschillende aard van de rechtspositie van het contractueel en het in vast dienstverband benoemde statutair personeel laat niet toe om een ontslagstelsel uit te werken waarbij ook de rechtsgevolgen en de rechtsbescherming op exact dezelfde wijze worden geregeld. In dat opzicht is een volledige gelijkstelling dus onmogelijk te realiseren. We verwijzen in dit verband naar de zeer omstandige studie opgesteld door Eubelius.”

7. Gelet op het feit dat de Vlaamse decreetgever niet bevoegd is om de bevoegdheid van de arbeidsgerechten uit te breiden (cf. supra) en gelet op het feit dat de Vlaamse decreetgever deze beoogde – maar niet toegelaten – bevoegdheidsuitbreiding beschouwd als een noodzakelijke voorwaarde voor het toepasselijk verklaren van de

¹ Memo aan Agentschap Binnenlands Bestuur van meesters Aube Wirtgen, Sophie Vantomme en Sietse Wils d.d. 1 juli 2020 met als onderwerp: ‘Rechtsbescherming bij ontslag statutaire personeelsleden in de Vlaamse lokale besturen.

² Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing, Onderzoekslijn Bestuurskracht, Project: Nieuw Kaderbesluit voor de rechtspositie van het lokale overheids personeel, Onderwerp: ontslagregeling (statutaire) ambtenaren, Auteurs:dr. Inger De Wilde en prof. Ria Janvier

ontslagregeling uit de Arbeidsovereenkomstenwet op statutaire personeelsleden van de lokale besturen, dient het volledige voorlopige voorontwerp van decreet te worden verworpen.

III. I.v.m. de schending van het gelijkheidsbeginsel

8. De Vlaamse decreetgever vertrekt van de verkeerde premisse dat het in het licht van het gelijkheidsbeginsel, dat vervat ligt in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, noodzakelijk zou zijn om eenzelfde ontslagregeling met eenzelfde rechtsbescherming in te voeren voor statutaire en contractuele personeelsleden.

Uit de constante rechtspraak van het Grondwettelijk Hof volgt immers dat de rechtpositie van contractuele en statutaire personeelsleden fundamenteel verschillend is zodat een onderscheiden behandeling van beide personeelscategorieën wel degelijk toelaatbaar is en zelfs noodzakelijk kan zijn.

9. ACOD LRB wil in herinnering brengen dat van een schending van het gelijkheidsbeginsel niet alleen sprake kan zijn wanneer gelijke situaties op een ongelijke manier worden behandeld maar ook wanneer ongelijke situaties op identieke manier worden behandeld, zoals de Vlaamse decreetgever thans beoogt.

De ACOD LRB vindt steun voor deze stelling in de reeds aangehaalde studieopdrachten van het advocatenkantoor Eubelius (bijlage 2) en het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing (bijlage 3), waarbij de hiernavolgende (reeds aangehaalde) passage uit het rapport van het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing de juridische onhaalbaarheid van de beoogde regeling duidelijk samenvat:

“De verschillende aard van de rechtpositie van het contractueel en het in vast dienstverband benoemde statutair personeel laat niet toe om een ontslagstelsel uit te werken waarbij ook de rechtsgevolgen en de rechtsbescherming op exact dezelfde wijze worden geregeld. In dat opzicht is een volledige gelijkstelling dus onmogelijk te realiseren. We verwijzen in dit verband naar de zeer omstandige studie opgesteld door Eubelius.”

10. Ook omwille van de schending van het gelijkheidsbeginsel dient de ontworpen regeling te worden verworpen.

Het is duidelijk dat ACOD LRB om al deze redenen een protocol van niet-akkoord tekent.

ACV OD

1) Opmerking 1: er werd niet onderhandeld.

De onderhandelingen werden op 29 juni 2022 opgestart en op 14 oktober 2022 afgesloten. In de tussentijd werden nooit echte gesprekken gevoerd, te weten het doorpraten met respect voor de wederzijdse belangen en doelstellingen³. De onderhandelingsprocedure werd dus niet gevolgd wat een substantieel vormgebrek uitmaakt.

³ Zie: Omzendbrief BA 97/10 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet.

2) Inhoudelijk⁴

a) Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid

Artikels 3 en 8 van het voorontwerp voegen in respectievelijk het provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 een bepaling toe ter beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid. Het gaat respectievelijk om de volgende bepalingen:

“Art. 111 bis. Met behoud van de toepassing van artikel 111, vierde lid, van dit decreet, is voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.”

“Art. 194/7. Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid⁵, van dit decreet is voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.”

b) Opmerking 2: Artikel 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet sluit statutairen uit van het toepassingsgebied.

Artikel 1 stelt:

*“Artikel I. Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.
Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van*

⁴ Welke inhoudelijke argumenten kunnen we opwerpen in het protocol.

⁵ Het vierde lid van artikel 194 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 voorziet dat: "Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, is niet mogelijk zonder voorafgaande evaluatie".

*gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rik gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en **wier toestand niet statutair geregeld is.***

[2-Zij is niet van toepassing op de personen die onder de toepassing vallen van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet.]

Het van toepassing maken van de arbeidsovereenkomstenwet op de statutairen van de lokale besturen in Vlaanderen zou moeten gebeuren door een wijziging van artikel 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Daarbij zou de bevoegde wetgever - in dit geval dus de federale wetgever - de uitsluiting van statutaire personeelsleden kunnen schrappen en deze toevoegen aan het toepassingsgebied. Daarbij zal ze natuurlijk ook onmiddellijk moeten verduidelijken hoe de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst bij statutaire personeelsleden wordt opgevangen.

Vervolgens is het de vraag, met de huidige bepalingen van het voorontwerp, welke overeenkomstigheid er mogelijk is met bepalingen die niet van toepassing zijn. Strikt genomen is de overeenkomstige toepassing nog steeds dat deze bepalingen niet van toepassing zijn.

Of met andere woorden: door bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 'overeenkomstige toepassing' te verklaren bevestigt men enkel dat de bepalingen niet van toepassing zijn. De enige uitweg is de bepalingen die men wil laten toepassen integraal op te nemen in de wetgeving.

c) Opmerking 3: Noodwendigheden voor de werking van het bestuur.

Het begrip noodwendigheden voor de werking van het bestuur is vaag en laat ruimte voor willekeur. Het begrip wordt niet verduidelijkt. Niets belet een overheid dus om het begrip "noodwendigheden voor de werking van het bestuur" zeer breed te gaan interpreteren. Zo wordt de toepassing niet beperkt tot een collectieve noodwendigheden, bijvoorbeeld een reorganisatie, maar kan het net zo goed gaan over een individuele maatregel.

De wetgever laat de overheden hiermee de keuze tussen een ontslag wegens beroepsongeschiktheid, de tuchtprocedure of een ontslag wegens "noodwendigheden voor de werking van het bestuur". Artikel 194 en 111 voorzien in het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid en koppelen daar een voorafgaande evaluatie aan. De artikelen 198 tot 216 vormen de grondslag van de bepalingen over tucht van het personeel van de lokale besturen. In de beide gevallen geldt een uitvoerige procedure. Die ontbreekt bij een ontslag wegens *noodwendigheden voor de werking van het bestuur*. Er zal weliswaar moeten voldaan worden aan de hoor- en motiveringsplicht, maar daarmee lijkt voor de wetgever de kous af. Het voorzien van dit ontslagmotief holt dus het ontslag wegens beroepsongeschiktheid en de tuchtprocedure uit.

d) Opmerking 4: Een aanstelling is geen arbeidsovereenkomst.

Naast de specifieke uitsluiting zoals in opmerking 2 aan bod kwam, kan men ook verwijzen naar het gegeven van de arbeidsovereenkomst. Een overeenkomst die onbestaande is voor een statutair personeelslid dat voorafgaand aan zijn indiensttreding geen arbeids- of bediendenovereenkomst ondertekent.

Het ontbreken van een arbeidsovereenkomst impliceert dat het fundamentele constitutieve element ontbreekt om onder het toepassingsgebied van de arbeidsovereenkomstenwet te vallen. De wetgever lost deze leemte op in de memorie van toelichting door te stellen dat: *“(arbeids)overeenkomst’ moet in het licht van de statutaire tewerkstelling geïnterpreteerd worden als de benoeming van het statutair personeelslid”*. Daarmee gaat de wetgever voorbij aan de essentiële bestanddelen van een arbeidsovereenkomst: een overeenkomst, arbeid, loon, gezag; hij gaat ook voorbij aan de geldigheids- en vormvereisten, in het bijzonder het geven van toestemming. De rechten en plichten van de statutaire ambtenaren worden immers eenzijdig door de overheid vastgelegd. De eenzijdige regeling van de rechtstoestand van statutaire personeelsleden houdt onder meer in dat een personeelslid in principe voor het leven in dienst is en er bij wijze van spreken zelfs geen mogelijkheid tot ontslag bestaat, behalve in het geval van sanctie na tuchtrechtelijke of strafrechtelijk inbreuken of in een aantal uitzonderingsgevallen met in acht name van een aantal waarborgen ter bescherming die voortvloeien uit de rechtspositieregeling, doch in geen geval zoals dat voorzien wordt in de arbeidsovereenkomstenwet.

Zolang deze elementen niet worden vastgesteld in de wetgeving is een overeenkomstige toepassing niet mogelijk.

Op zich is het denkbaar dat een passend kader wordt voorzien waarbinnen voor elk van die elementen geregeld wordt welke de verhouding is tussen de aanstelling en de arbeidsovereenkomst, maar in het voorliggend ontwerp is daar behalve een halve zin in de memorie niets van terug te vinden.

e) Opmerking 5: Toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet op statutairen

Het ontbreken van een kader om de essentiële bestanddelen en de geldigheids- en vormvereisten voor toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet te kunnen bepalen bij een aanstelling maakt de concrete toepasbaarheid van de arbeidsovereenkomstenwet onmogelijk. De toepassing van zowat alle artikels roepen fundamentele en praktische vragen op.

Wat de integrale gelijke toepassing van hoofdstuk IV van de AOW betreft, dient erop te worden gewezen dat een simpele doortrekking op tal van hindernissen zal stuiten. Wat doet men dan met statutaire personeelsleden die bij hetzelfde bestuur eerst als werknemer aan de slag waren, hun arbeidsovereenkomst hebben beëindigd en benoemd zijn geworden: hoe wordt dit geïnterpreteerd, de decreetgever gaat daar in geen geval op in.

Ook omtrent de opzegmogelijkheden in hoofde van het statutair personeelslid zelf wordt geen uitsluitel gegeven. Men kan de AOW niet zonder meer doortrekken gelet op het principiële verschil tussen beide statuten zoals eerder reeds aangegeven.

Nergens uit het voorstel blijkt dat men de bepalingen uit Titel I hoofdstuk I WAO van toepassing wenst te verklaren op de bepalingen omtrent statutaire personeelsleden zodat de vraag naar verjaringstermijnen en dergelijke meer dan niet wordt beantwoord. De rechtsvordering verjaart conform art. 15 WAO één jaar na beëindiging van de overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is

ontstaan, doch er bestaat geen bepaling waaruit blijkt dat deze termijnen eveneens van toepassing zijn op de statutaire personeelsleden, die immers per definitie uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de WAO.

Ook naar motivering en hoorplicht kunnen een aantal bedenkingen worden opgeworpen. Immers heerst vandaag de dag nog steeds rechtsonzekerheid voor wat de ontslagmotivatie betreft aangezien contractuelen zich niet kunnen beroepen op CAO nr. 109 van 12.02.2014 waarbij het Grondwettelijk Hof een tussentijdse oplossing in het leven riep middels haar arrest dd. 30.06.2016, waardoor de rechtscolleges in afwachting van het optreden van de wetgever, met toepassing van het algemeen verbintenissenrecht het kennelijk onredelijk ontslag bij werknemers in de publieke sector dienen te vrijwaren. Daarnaast dient het hoorrecht bij ontslag van overheidscontractanten te worden nageleefd conform de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof hetgeen door de arbeidsrechtbanken veelal gevolgd wordt, de vraag stelt zich hoe dit zal worden opgenomen in de wetgeving.

Kortom dient er rekening te worden gehouden met tal van aspecten die in acht moeten worden genomen zodat een simpele toepassing naar analogie niet vanzelfsprekend is.

f) Opmerking 6: Statutairen vallen onder het bestuursrecht

Zelfs in het geval dat de beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomstenwet overeenkomstig van toepassing zouden worden op de statutaire ambtenaar dan blijft het essentieel verschil bestaan dat een ambtenaar éézijdig aangesteld wordt en bijgevolg onder het **bestuursrecht** valt en de rechtsbescherming van de statutair ambtenaar zal nog steeds verschillen van die van het contractueel personeelslid. Immers houdt de vaste benoeming bij een statutair personeelslid *an sich* juridische bescherming in, hetgeen niet het geval is bij contractueel personeelsleden. Wanneer er een toepassing naar analogie zou plaatsvinden, zal de onderwerping van het statutair personeelslid aan de veranderlijkheid van de openbare dienst en de mogelijkheid tót eenzijdige wijziging van de voorwaarden omtrent zijn aanstelling, niet gewijzigd worden aangezien dit een aspect omvat dat losstaat van het arbeidsrecht.

g) Opmerking 7: Grondwettelijke bevoegdheidsverdeling: de Vlaamse overheid is niet bevoegd inzake ontslagrecht.

Wanneer we kijken naar de materiële beginselen van behoorlijk bestuur, kan erop worden gewezen dat de burger erop moet kunnen vertrouwen dat een overheid geen zaken zal regelen die niet binnen haar bevoegdheid liggen of die willekeurig oproepen. In casu is het niet aan de Vlaamse overheid om de regelgeving omtrent het ontslagrecht zonder meer van toepassing te verklaren naar analogie op de statutaire ambtenaren.

Ten slotte, wanneer het materiële toepassingsgebied in de wetgeving wordt aangegeven, is het niet zonder meer mogelijk om deze wetgeving te transponeren naar een ruimer toepassingsgebied zonder dat daar een deugdelijke wetgeving voor bestaat. In casu tracht men deze wetgeving te ontwikkelen, doch doet de Vlaamse overheid dit volledig buiten haar bevoegdheidsgrenzen zodat er in geen geval sprake kan zijn van een toegelaten overeenkomstige toepassing van de voorliggende wetgeving.

De vraag die we ons daarnaast nog dienen te stellen is of een verruiming van de regelgeving zou corresponderen met de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling:

Ofwel betekent een “overeenkomstige toepassing” dat de statutaire personeelsleden van lokale overheden zonder meer volledig aan die federale wetgeving worden onderworpen, en dat toekomstige wijzigingen van de federale Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dan m.a.w. automatisch meteen ook van toepassing zijn op deze statutaire personeelsleden. Maar op die manier maakt de Vlaamse overheid in feite de federale overheid terug bevoegd voor die personeelsleden. Dat vereist o.i. een wijziging of minstens een aanvulling van bevoegdheidsverdeling, zoals die voortvloeit uit de Grondwet en de BWHI.

Ofwel maakt men voorbehoud voor eventuele toekomstige wijzigingen, die dan niet zomaar automatisch van overeenkomstige toepassing zijn maar een nieuwe tussenkomst van de decreetgever vereisen. Maar als de decreetgever dat dan niet doet, dan is de beoogde gelijkheid tussen contractuele en statutaire personeelsleden meteen terug weg.

=> Op grond van artikel 6, §1, VIII BWHI is de Vlaamse decreetgever bevoegd om 1° de samenstelling, organisatie, bevoegdheid en werking van de provinciale en gemeentelijke instellingen en van de bovengemeentelijke besturen te regelen.

Zoals hiervoor reeds aangehaald kan de decreetgever de aanvullende impliciete bevoegdheid slechts uitoefenen wanneer dit **strikt noodzakelijk** is, doch het Grondwettelijk hof stelt nog twee aanvullende voorwaarden ni.:⁶

- de aangelegenheid moet zich lenen tôt **een gedifferentieerde regeling**
- de weerslag ervan op de bevoegdheid van de andere overheid is **slechts marginaal**

De regeling zoals deze in casu op tafel ligt, kan in geen geval beschouwd worden als zijnde strikt noodzakelijk voor de uitoefening van de bevoegdheden zodat deze al niet meer dient getoetst te worden op de twee bijkomende voorwaarden die het Grondwettelijk Hof stelt bij de toepassing van de leer van de impliciete bevoegdheden. Immers gaat men eraan voorbij dat de rechtspositie van de contractuele en de statutaire personeelsleden compleet verschillend is zodat eenzelfde ontslagregeling gewoonweg niet mogelijk is zoals supra reeds verscheidene malen aangetoond.

h) Opmerking 8: Grondwettelijke bevoegdheidsverdeling: de Vlaamse overheid is niet bevoegd inzake de uitbreiding van de bevoegdheid van de arbeidsgerechten.

Art. 4. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 23 december 2021, wordt in dezelfde afdeling VI een artikel 111ter ingevoegd, dat luidt als volgt: “Art. 111ter. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor de geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in

⁶ VELAERS, De Grondwet en de Raad van State, afdeling Wetgeving, Antwerpen, Maklu Uitgevers, 1999,822-827

artikel 111bis van in dit decreet."

Art. 9. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25februari 2022, wordt in dezelfde onderafdeling 6 een artikel 794/2 ingevoegd, dat luidt als volgt: "Art. 194/2. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet".

Ingevolge het Gerechtelijk Wetboek is de arbeidsrechtbank bevoegd om kennis te nemen van de geschillen inzake arbeidsovereenkomsten.

Krachtens artikel 145 en 146 van de Grondwet behoort de omschrijving van de bevoegdheden van de rechtscolleges tot de uitsluitende bevoegdheid van de federale wetgever. Het vaststellen van procedureregels voor de rechtscolleges komt eveneens aan de federale wetgever toe op grond van zijn résiduaire bevoegdheid (zie onder meer: GwH 14 februari 2001, nr. 19/2001, B.4.2; GwH 26 november 2003, nr. 154/2003, B.2.4 en B.5.2; GwH 29 juli 2010, nr. 91/2010, B.3.3; GwH 14 november 2012, nr. 139/2012, B.4.3)⁷.

De decreetgever moet bijgevolg, om de voormelde bepaling te kunnen aannemen, een beroep doen op artikel 10 BWHI. Er zou in de memorie van toelichting moeten worden verantwoord dat de ontworpen bepalingen **noodzakelijk** waren voor de uitoefening van de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap, dat de betrokken aangelegenheid zich leende tot een **gedifferentieerde regeling** en dat de **weerslag** van de ontworpen bepaling op die aangelegenheid slechts **marginaal** was.

Contractanten en statutairen bevinden zich per definitie in een ongelijke situatie ten opzichte van elkaar. Eenzijdige aanstelling versus wederkerige overeenkomst.

Zoals hoger aangegeven dient de weerslag van het uitoefenen van een aanvullende impliciete bevoegdheid, zo deze noodzakelijk zou zijn om een andere bevoegdheid te kunnen uitoefenen, voor de andere overheid, die eigenlijk bevoegd is, marginaal te zijn. **Wanneer de decreetgever zou overgaan tot het wijzigen van de bevoegdheden binnen de rechterlijke order, kan men bezwaarlijk stellen dat de weerslag slechts marginaal is nu daarmee een gevaarlijk precedent zou worden geschapen die aanzienlijke gevolgen kan hebben op lange termijn en vooral rechtsonzekerheid met zich kan meebrengen.**

Teneinde zich de mogelijkheid te verschaffen de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken aan te passen, verwijst de Vlaamse overheid in haar memorie naar de résiduaire bevoegdheid van de Raad van State. De Vlaamse overheid meent dat die bevoegdheid zou vervallen van zodra een ander rechtscollege bevoegd zou worden verklaard, in casu de arbeidsrechtbank. Echter betreft de résiduaire bevoegdheid een aspect van de Raad van State als administratief rechtscollege en heeft dit dus geen betrekking op de gewone rechtbanken. Immers doet de Raad van State als administratief rechtscollege geen uitspraak over de subjectieve rechten, doch heeft de Raad van State enkele een schorsings- of vernietigingsbevoegdheid ten aanzien van administratieve rechtshandelingen. Aldaar zit dus een fundamenteel verschil. Enkel de gewone rechtbanken doen uitspraak

⁷ Advies Raad van State toepassing artikel 10 BWHI 63.937/3 van 10 oktober 2018

over de subjectieve rechten zodat aldaar kan worden verwezen naar artikel 568 van het Gerechtelijk wetboek dat de Rechtbank van Eerste aanleg residuair bevoegd maakt zonder dat daarmee de bevoegdheid wordt verleend om schorsings-of vernietigingsbeslissingen te nemen omtrent administratieve rechtshandelingen, er is enkele een mogelijkheid om dergelijke administratieve rechtshandeling buiten toepassing te verklaren conform art. 159 van de Grondwet. Het weze dus duidelijk dat er een denkfout werd gemaakt bij het hanteren van de résiduaire bevoegdheid van de Raad van State om de arbeidsrechtbanken bevoegd te maken. Immers zou daardoor de Raad van State ook voor elk burgerlijk geschil bevoegd worden hetgeen absoluut niet de doelstelling was bij oprichting. Bij de toepassing van de regelgeving zoals in de memorie voorzien, zou de Raad van State bevoegd blijven voor schorsing en vernietiging van eventuele ontslagbeslissingen daar waar de Rechtbank van Eerste aanleg de subjectieve rechten, verbonden aan het ontslag zou moeten behandelen maar er kan in geen geval sprake zijn van een verval van de bevoegdheid van de Raad van State.

i) Opmerking 9: Schrapping ontslag van ambtswege.

Art 5. In artikel 116 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht: 1° in paragraaf 1 wordt punt 4° opgeheven; 2° in paragraaf 3 worden de woorden "het ontslag van ambtswege en" opgeheven.

Art. 6. In artikel 130, tweede lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, wordt de zinsnede ", ontslag van ambtswege" opgeheven.

Art. 10. In artikel 200 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht: 1° in paragraaf 1 wordt punt 4° opgeheven-, 2° in paragraaf 4 worden de woorden "het ontslag van ambtswege en" opgeheven.

Art. 11. In artikel 210, tweede lid, van hetzelfde decreet wordt de zinsnede ", ontslag van ambtswege" opgeheven.

Door het ontslag van ambtswege te schrappen ontnemt men de tuchtoverheid een **graduele sanctiemogelijkheid**. De tuchtstraf afzetting kan immers slechts worden opgelegd als de feiten die daaraan ten grondslag liggen, door de wetten en decreten als een misdaad zijn omschreven. Zo wordt **ontslag via de tuchtprocedure onmogelijk gemaakt**. Dat zal zorgen voor de **uitholling van de tuchtprocedure**.

j) Opmerking 10: Standstill-verplichting en gelijkheidsbeginsel

Artikel 23 van de grondwet waarborgt het recht op een menswaardig leven en concretiseert dat onder meer in het recht op sociale zekerheid. De bepaling laat zich vertalen in de standstill-verplichting. Daarbij mag de wetgever geen afbreuk doen aan de rechten die in de wetgeving worden gewaarborgd. Daarbij mag een nieuwe rechtsnorm het bestaande beschermingsniveau niet aanzienlijk doen dalen zonder dat redenen van algemeen belang dat kunnen verantwoorden.

De standstill-verplichting van artikel 23 van de grondwet geldt hier in concreto met betrekking het recht op arbeid en sociale zekerheid. Door een ruimere ontslagmogelijkheid te voorzien, is het duidelijk dat het niveau van bescherming aanzienlijk daalt. Dat is a fortiori het geval door de mogelijkheid om te ontslaan

omwille van de noodwendigheden voor de werking van het bestuur.

Een rechtvaardiging door de wetgever door de verwijzing naar het algemeen belang ontbreekt hier volledig. Ook naar proportionaliteit werd in geen enkele verantwoording voorzien.

Hierbij dient de voorgehouden wijziging ook te worden getoetst aan het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel en non-discriminatiebeginsel.

Een gelijke toepassing van de ontslagregels voor statutairen en contractuelen neemt niet weg dat er een verschil is in rechtspositie waardoor de beide categorieën zich wezenlijk in verschillende situaties bevinden waarbij er geen objectieve of redelijke verantwoording bestaat om hen aan eenzelfde ontslagregeling te onderwerpen. Bovendien zou een dergelijke toepassing van het ontslagdecreet een ongelijkheid in het leven roepen binnen de categorie van de statutairen nu het decreet enkel van toepassing zou zijn op de statutairen in de lokale besturen en niet in de andere besturen en overheden, hetgeen opnieuw een ongelijkheid inhoudt die niet objectief en redelijke verantwoordend is.

VSOA

VSOA Irb weigert het protocol te ondertekenen aangezien de Vlaamse regering weigert, tot op heden, om aan onze organisatie het volledige dossier te bezorgen. VSOA Irb

stelt ondubbelzinnig vast dat “**Steunpunt Bestuurlijk Vernieuwing**” namelijk dr Inger De Wilde en prof dr Ria Janvier dit wel ter beschikking hebben gesteld gekregen door de Vlaamse regering. Ons verzoek om een afschrift van het ontbrekende stuk “advies van ABB” openbaar te maken mochten wij ter zitting van het informeel overleg dd 23 08 2022 de expliciete weigering ontvangen. (zie bijlage). VSOA Irb was dan ook genoodzaakt beroep aan te tekenen conform DLB. De commissie openbaarheid heeft ons laten weten dat ze de termijnen om een beslissing dienen te verlengen tot 29 oktober 2022. M.a.w. net drie dagen na de eis van de Vlaamse regering om uiterlijk op 26 oktober 2022 de protocollen “ontslagdecreet” te ondertekenen. Gelet op het ontbrekende stuk in dit dossier is het voor ons, op datum van heden 24.10.2022, onmogelijk om te aanvaarden dat er enige onderhandeling m.b.t. het ontslagdecreet werden gevoerd in de schoot van comité C1.

De Vlaamse Regering wenst de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weg te werken en stelt daarom een nieuwe ontslagregeling voor. Dit gebeurt door titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 van overeenkomstige toepassing te verklaren op statutaire personeelsleden.

Hierna wordt nader ingegaan op deze voorstellen.

1. Gelijke of ongelijke situatie ?

Het gelijkheidsbeginsel, zoals o.m. vastgesteld in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, vereist dat men gelijke situaties ook gelijk behandelt. Maar tegelijkertijd leidt een “gelijke behandeling” van ongelijke situaties dan juist opnieuw tot een ongelijkheid.

In eerste instantie moet dan ook nagegaan worden of men contractuele en statutaire personeelsleden wel aan een gelijke ontslagregeling kan onderwerpen, wanneer hun uitgangspositie grondig verschilt. Het verschil is immers principieel.

Het statutaire regime

Het vaste (statutaire) personeelslid sluit, vóór zijn indiensttreding met de publiekrechtelijke persoon (de overheid) geen arbeids- of bediendencontract af zoals deze soorten contracten in de privésector bij wet werden gereguleerd. De rechtstoestand van het vast personeel in overheidsdienst is in beginsel dus van reglementaire aard, waarmee dan wordt bedoeld dat zijn rechten en verplichtingen eenzijdig door de openbare overheid, bij wet, decreet of reglement worden vastgesteld. Op dezelfde wijze, naar gelang van de noodwendigheden van de dienst, kunnen die rechten en plichten ook eenzijdig worden gewijzigd.

Dergelijke eenzijdige statutaire regeling van de rechtstoestand van het personeel in overheidsdienst houdt in dat:

- 1) de personeelsleden hun algemeen statuut niet kunnen betwisten, noch op het ogenblik van hun indiensttreding, noch nadien, en dat zij zich dus niet mogen verzetten tegen een eenzijdige wijziging van hun algemeen statuut en geen 'verworven rechten' kunnen invoeren, behalve wanneer deze rechten hen uitdrukkelijk werden voorbehouden;
- 2) deze toestand algemeen en eenvormig is vastgesteld voor alle personeelsleden die dezelfde objectieve en onpersoonlijke voorwaarden vervullen;
- 3) het algemeen belang in principe altijd de voorrang heeft op het belang van de personeelsleden;
- 4) de personeelsleden – theoretisch – voor het hele leven in dienst genomen worden, al is deze absolute 'stabiliteit' van het dienstverband, ondanks hetgeen wordt beweerd, door de overheid aan zijn personeelsleden juridisch nergens gewaarborgd;
- 5) de personeelsleden ook onderworpen worden aan een sociale wetgeving die meestal van het gemene recht afwijkt: de wetgeving betreffende de sociale zekerheid van de werknemers is op het statutair overheidsperoneel slechts toepasselijk voor zover de Koning daartoe, op grond van artikel 2, § 1, 1° en § 2 van de wet van 27 juni 1969 heeft besloten (zie art. 9-15 KB 28 november 1969);
- 6) het overheidsperoneel meestal door bijzondere bepalingen geheel of gedeeltelijk onttrokken is aan de toepassing van de wetgeving i.v.m. de arbeidsreglementen;
- 7) de wet van 5 december 1968 betreffende de cao's en de PC's niet van toepassing is op het vast overheidsperoneel, tenzij de Koning, bij gemotiveerd en in ministerraad overlegd besluit, er anders over beslist (art. 2, § 3, 1°). Dit geldt zowel voor het statutaire als voor het contractuele overheidsperoneel;
- 8) bij het verzuimen van de opgelegde verplichtingen de personeelsleden onderworpen worden aan eigen tuchtmaatregelen die geen rechterlijke straffen zijn;
- 9) de personeelsleden over een eigen specifiek stelsel van beroep beschikken.

Het contractuele regime

In het BW, Titel III, artikel 1101 et seq. wordt bepaald dat een contract een overeenkomst is waarbij een of meer personen zich jegens een of meer andere verbinden iets te geven, te doen, of niet te doen. Een contract is dus wederkerig of tweezijdig, wanneer de contractanten zich over en weder jegens elkaar verbinden. Opdat een overeenkomst (contract) geldig zou zijn, zijn 4 voorwaarden vereist: – de toestemming van de partij die zich verbindt; – haar bekwaamheid om contracten aan te gaan; – een bepaald voorwerp als inhoud van de verbintenis; – een geoorloofde oorzaak van verbintenis. Een contract komt, in beginsel, slechts tot stand wanneer partijen hun toestemming hebben verleend met de bedoeling zich te verbinden *animo contrahendae obligationis*. Het is ook slechts met toestemming van beide

partijen dat een overeenkomst kan worden gewijzigd⁸. De artikelen 2 en 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bevestigen dat een arbeidsovereenkomst tot stand komt door een overeenkomst, die betrekking heeft het leveren van arbeidsprestaties, tegen betaling van loon en onder gezag van de werkgever.

Het wezen van de vaste benoeming: uitvloeisel van beginselen van de openbare dienst

De vaste benoeming vloeit voort uit twee van de drie beginselen van de openbare dienst.

De vaste benoeming is de eenzijdige beslissing van een overheid waardoor betrokkene aangesteld wordt in een betrekking bij die overheid en waardoor hij onderworpen wordt aan het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst en aan het beginsel van de continuïteit.

- *Het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst* houdt in dat de organisatie en de werking van een openbare dienst op om het even welk moment gewijzigd kunnen worden in functie van de noden van het algemeen belang.

- *Het beginsel van de continuïteit* houdt in dat de openbare dienst moet blijven bestaan zolang het algemeen belang dit eist. Een consequentie hiervan is dat afwezige benoemden vervangen mogen/moeten worden door contractuele personeelsleden en het ontslag van een benoemde geweigerd kan worden.

Op grond van beide beginselen van de openbare dienst kan van de benoemde personeelsleden een volgehouden flexibiliteit geëist worden. Indien het algemeen belang dat vereist, kan aan een benoemde opgelegd worden dat hij (al dan niet) tijdelijk een ander(e) functie uitoefent of een ander takenpakket opneemt. Een dienstregeling mag dus eenzijdig gewijzigd worden. Uit de aard van het ambtenarenstatuut vloeit voort dat de hun verleende voordelen steeds bij algemene maatregel kunnen worden gewijzigd. Tegen de wijziging van de bestaande wedde- en pensioenregeling kunnen geen verkregen rechten worden ingeroepen⁹.

Met andere woorden, de rechtspositie van een benoemd personeelslid kan eenzijdig gewijzigd worden en hij kan zelfs ontslagen worden, maar enkel op voorwaarde dat het bestuur de waarborgen naleeft die in de rechtspositieregeling opgenomen zijn¹⁰. De vaste benoeming is dus de juridische bescherming voor het statutaire personeelslid tegen de veranderlijkheid van zijn dienstbetrekking die hij moet ondergaan.

Door titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 van overeenkomstige toepassing te verklaren op statutaire personeelsleden, vervalt de vaste benoeming van het statutair personeelslid. Hij kan worden opgezegd, in principe net als contractuele personeelsleden. Maar zijn onderwerping aan de

⁸ 1 W. APPELS en A. DE BECKER, "Gemeenschappelijke structurele, wettelijke en statutaire bepalingen", in F. FRANCEUS, M. VAN SANDE, W. APPELS en A. DE BECKER, *Statutenzakboekje overheidspersoneel*, 2020, 67-75.

⁹ 2 J. DUJARDIN, M. VAN DAMME, J. VANDE LANOTTE en A. MAST, "De openbare dienst", in J. DUJARDIN, M. VAN DAMME, J. VANDE LANOTTE en A. MAST, *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, 2021, 104-107

¹⁰ 3 W. APPELS, "Het kader", in W. APPELS, *De tuchtprocedure: een stappenplan*, 3-17.

veranderlijkheid van de openbare dienst en dus ook de mogelijkheid tot eenzijdige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden, worden niet gewijzigd.

De bepalingen van het ontwerpdecreet zijn van toepassing op alle statutaire personeelsleden. Er worden geen uitzonderingen voorzien. Dat geldt dus ook voor de decretale graden van algemeen directeur en de financieel directeur, die evenzeer op grond van deze nieuwe bepalingen gewoon met een opzeggingstermijn zouden kunnen ontslagen worden. Het is niet duidelijk hoe dat in overeenstemming kan worden gebracht met de wettelijke taken die zij in onafhankelijkheid moeten kunnen uitvoeren.

Er wordt aldus eenzelfde ontslagregeling toegepast op totaal verschillende situaties. Deze principieel verschillende uitgangspunten op zich reeds zou aanleiding kunnen geven tot een procedure voor het Grondwettelijk Hof.

I II. Kan de Vlaamse Overheid zomaar verwijzen naar een federale wet en die van overeenkomstige toepassing verklaren ?

De artikelen 37 en 107, 2de lid van de Grondwet zijn de rechtsgrond van het KB van 02.10.1937 houdende het Statuut van het Rijkspersoneel voor de federale personeelsleden. De Koning heeft de bevoegdheid om die ambtenaren te benoemen en om hun rechtspositie te bepalen. Sedert de jaren dertig is de natuurlijke vorm van tewerkstelling van de rijksambtenaren van statutaire aard. Die grondwettelijke verankering vormt de beste waarborg.

De Vlaamse overheid is overeenkomstig artikel 6 §1 VIII BWHI bevoegd voor de inrichting van de lokale besturen en heeft op grond daarvan ook bevoegdheid om voorschriften uit te werken m.b.t. het personeel van die lokale overheden.

Voor de provincies, de gemeente- en OCMW-besturen in het Vlaamse Gewest heeft de decreetgever expliciet het principiële beginsel van statutaire tewerkstelling opgegeven in 2016. Artikel 184 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 bepaalt thans dat deze besturen personeel in statutair of in contractueel dienstverband kunnen aanstellen. Zij hebben dus reeds de keuze.

Overeenkomstig artikel 6 van de BWHI is uitsluitend de federale overheid bevoegd voor het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Dat betekent dat, wanneer lokale besturen kiezen voor een contractuele tewerkstelling, die personeelsleden reeds vallen onder de desbetreffende federale wetgeving, in het bijzonder de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Daar waar die wet expliciet niet van toepassing is op statutaire overheidspersoneelsleden, is het wel eigenaardig dat de Vlaamse Overheid, in het kader van haar eigen bevoegdheden, die wet dan gedeeltelijk toch weer “van overeenkomstige toepassing” gaat verklaren op de statutaire personeelsleden van de lokale overheden.

De vraag is of dat correspondeert met de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling :

- Ofwel betekent een “overeenkomstige toepassing” dat de statutaire personeelsleden van lokale overheden volledig blind aan die federale wetgeving worden onderworpen, en dat toekomstige wijzigingen van de federale Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dan m.a.w. automatisch meteen ook van toepassing zijn op deze statutaire personeelsleden. Maar op die manier maakt de Vlaamse overheid in feite de federale overheid terug bevoegd voor die

- personeelsleden. Dat vereist o.i. een wijziging of minstens een aanvulling van bevoegdheidsverdeling, zoals die voortvloeit uit de Grondwet en de BWHI.
- Ofwel maakt men voorbehoud voor eventuele toekomstige wijzigingen, die dan niet zomaar automatisch van overeenkomstige toepassing zijn maar een nieuwe tussenkomst van de decreetgever vereisen. Maar als de decreetgever dat dan niet doet, dan is de beoogde gelijkheid tussen contractuele en statutaire personeelsleden meteen terug weg.

I **III. De concrete bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet**

Bij lezing van de bepalingen van titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 valt meteen op dat de daarin gehanteerde terminologie niet past of gewoonweg niet van toepassing kan zijn op een situatie van statutaire tewerkstelling. In de memorie van toelichting wordt weliswaar gesteld dat “(arbeids)overeenkomst” dan moet geïnterpreteerd worden als “de benoeming van het statutaire personeelslid”. En bovendien erkent de memorie van toelichting dat de arbeidsovereenkomstenwet uiteraard niet van toepassing kan zijn wanneer er sprake is van “collectieve arbeidsovereenkomst” of “paritair comité. Maar, naast het feit dat de memorie van toelichting daarmee lang niet alle terminologische problemen erkent, is het maar de vraag hoe je zonder verduidelijking in het decreet zelf dan een volledig hoofdstuk uit de Arbeidsovereenkomstenwet van overeenkomstige toepassing kan verklaren, wanneer de daarin gehanteerde terminologie gewoonweg niet klopt. Dat los je niet op door een kleine overweging in de memorie van toelichting. Dat wordt nog scherper, wanneer de individuele bepalingen worden overlopen.

Art.32. Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen teniet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde :

1° door afloop van de termijn;

2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;

3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;

4° door de dood van de werknemer;

5° door overmacht.

Naast de terminologische problematiek, kan men hier zien, dat met de toepassing van deze bepaling het begrip “overmacht” wordt ingevoerd als reden voor de beëindiging van een statutaire aanstelling. In het ontwerp van RPR-besluit is weliswaar sprake van de mogelijkheid van tijdelijke overmacht, die tot een tijdelijke onderbreking leidt, gecompenseerd door de betaling van een wachtgeld. Maar volgens deze bepaling leidt een situatie van definitieve overmacht tot een einde aan de aanstelling, zonder dat er in enige vorm van compensatie is voorzien. Is dat de bedoeling ? Daarover is nergens enige verduidelijking terug te vinden.

Art.33. Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of als de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

Het hoeft geen betoog dat een aanstellende overheid niet kan overlijden. Het is dan ook compleet onzinnig om deze bepaling mee van overeenkomstige toepassing te verklaren op statutaire personeelsleden van lokale overheden.

Art. 34 De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat het reïntegratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen, vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is beëindigd.

Dit artikel doet geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

De Welzijnswet is reeds van toepassing op de tewerkstelling bij overheden, ongeacht het statuut. De mogelijkheid van een re-integratietraject in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is aldaar dus reeds gekend. Maar het wordt onduidelijk wanneer ook deze bepaling uit de Arbeidsovereenkomstenwet wordt toegepast. Betekent dit dat er naast een beslissing door Medex ook eerst een volledig re-integratietraject moet doorlopen worden, alvorens aan een statutaire tewerkstelling wegens medische ongeschiktheid een einde kan worden gesteld ?

Art.35. Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.

Bij deze bepaling moet worden opgemerkt dat zij ten aanzien van contractueel overheidspersoneel geen afbreuk doet aan de hoorplicht vanwege de aanstellende overheid. Aangenomen mag worden dat dat dan ten aanzien van statutair personeel niet anders zal zijn.

Art.36. Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap en het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

De mogelijkheden tot een ambtsneerlegging ten aanzien van statutair overheidspersoneel zijn altijd limitatief opgesomd. Een lokale overheid kan geen andere beëindigingsmodaliteiten verzinnen dan diegene die decretaal zijn

toegelaten. Het is dan ook de vraag waarom men deze bepaling van overeenkomstige toepassing wil verklaren. Dat is onzinnig.

Art. 36bis. Nietig zijn alle bedingen van de arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever ertoe wordt gemachtigd de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn te beëindigen wanneer beslag gelegd is op het loon van de werknemer ten gevolge van een kredietovereenkomst bepaald door de wet van 12 juni 1991 op het consumentenkrediet.

Zelfde opmerking als bij artikel 36.

Art.37.§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van de opzegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de werkgever van een geschrift. De handtekening van de werkgever op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving. De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging uitgaat van de werkgever, kan de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid enkel geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat de werknemer die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

In afwijking van het vorige lid kan in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren de kennisgeving van de opzegging door de werkgever evenwel ook geschieden door afgifte aan de werknemer van een geschrift. De handtekening van de werknemer op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

§ 2. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd gesloten in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, dan heeft de werknemer het recht om die op te zeggen. De vermeldingen die in die opzegging moeten voorkomen en de kennisgevingsmodaliteiten ervan, zijn in overeenstemming met § 1

§ 3. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten in toepassing van artikel 17, § 1, eerste lid, 1° en 3° tot 7°, 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 en met naleving van alle voorwaarden bepaald in artikel 17 van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969 dan wordt de opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werkgever of de werknemer bepaald in de overeenkomst en bedraagt deze minstens:

1° 14 dagen wat de werknemer betreft die minder dan zes maanden anciënniteit telt;

2° een maand wat de werknemer betreft die minstens zes maanden anciënniteit telt.

Van de opzeggingstermijnen bepaald in het eerste lid, 1° en 2°, kan worden afgeweken door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd gesloten in toepassing van op artikel 17, § 1, eerste lid, 1° en 3° tot 7°, 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 en met naleving van alle voorwaarden bepaald in artikel 17 van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969 dan wordt de opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werkgever of de werknemer bepaald in de overeenkomst en bedraagt deze minstens:

1° 14 dagen indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van minder dan zes maanden;

2° een maand indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van minstens zes maanden.

Van de opzeggingstermijnen bepaald in het eerste lid, 1° en 2°, kan worden afgeweken door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het hoeft geen betoog dat, behoudens het begin, een groot deel van deze bepaling niet van overeenkomstige toepassing kan zijn.

Art.37/1.De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

Art.37/2.§ 1.Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

.....

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

.....

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op :

....

In deze bepaling worden de concrete opzeggingstermijnen vooropgesteld in geval van opzeg of tegenopzet. Maar voor contractuele personeelsleden gelden deze opzeggingstermijnen slechts voor de anciënniteit opgebouwd sedert 1 januari 2014. Voor de anciënniteit opgebouwd voor de periode voordien, geldt het overgangsrecht zoals voorzien in de Wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut.

Maar die laatste wet wordt niet van overeenkomstige toepassing verklaard op statutaire personeelsleden. Naast de onduidelijkheid die daarvan het gevolg is, dreigt hier een situatie te ontstaan, waarin er juist geen gelijke opzeggingstermijnen gelden voor statutaire personeelsleden die reeds voorafgaand aan 1 januari 2014 in dienst waren, en wordt er dus geen eenvormigheid bereikt. Hiermee wordt geen gelijkheid gecreëerd, maar wordt er een nieuwe ongelijkheid ingevoerd.

Daarnaast staat het ook vast dat het "vrijwillig ontslag", zoals thans opgenomen in artikel 107 van het vigerende Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007, veel soepeler is voor personeelsleden die zelf ontslag nemen. In geval van toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt dat ontslag aan veel striktere opzeggingstermijnen onderworpen. Is dat de bedoeling ?

Art.37/3.Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.

Het hoeft geen betoog dat de overeenkomstige toepassing van deze bepaling op statutaire personeelsleden onzinnig is.

Art.37/4.De opzeggingstermijnen worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat. Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

In de recente jaren werd er een grote flexibiliteit ingelast, die moet toelaten dat (statutair) personeel vlot kan worden overgedragen naar andere entiteiten (zie bijv. artikel 185 §3 DLB of de procedure van externe mobiliteit). Maar dergelijke andere entiteit is daarom nog niet als “dezelfde onderneming” te beschouwen. Op die manier dreigt de opgebouwde anciënniteit voor overgedragen personeelsleden verloren te gaan. Er is niets voorzien om dat te ondervangen.

Art.37/5.De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven, wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Er valt niet in te zien wat voor zin het heeft om deze bepaling van overeenkomstige toepassing te verklaren op statutaire personeelsleden.

Art.37/6.Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, bedraagt de opzeggingstermijn maximaal zesentwintig weken wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat. Wanneer de opzegging wordt gegeven aan de werknemer bedoeld in het eerste lid, geniet deze het voordeel van het bepaalde in artikel 41.

In het arbeidsrecht geldt de regel dat het bereiken van de pensioenleeftijd niet automatisch leidt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Die moet nog altijd formeel worden beëindigd, al kan dat in geval van pensionering wel met een verkorte opzeggingstermijn. In de thans geldende bepalingen van artikel 106 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 geeft het bereiken van de pensioenleeftijd een rechtstreeks aanleiding tot een ambtsneerlegging, zonder dat een opzeggingstermijn nodig is. Is het dan nu de bedoeling dat statutaire personeelsleden bij het bereiken van de pensioenleeftijd bij gebrek aan opzegging verder in dienst blijven ?

Art.37/7.§ 1. Gedurende de bij artikel 51 en 77/4 bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werknemer het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen. Als de in het artikel 50 bedoelde schorsing één maand overschrijdt, heeft de werknemer hetzelfde recht.

§ 2. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50, 51 of 77/4.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Hier wordt verwezen naar de schorsing van de arbeidsovereenkomst krachtens artikelen 51 en 77/4 van de arbeidsovereenkomstenwet. Zij behoren niet tot titel I hoofdstuk IV van de arbeidsovereenkomstenwet. Kan dit artikel dan toegepast worden? Een statutaire tewerkstelling kent geen dergelijke schorsing.

Art.37/8. In geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte die of een ongeval dat zich voordoet na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag door middel van een opzeggingstermijn, geeft de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid aanleiding tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding, wordt de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat op basis van deze wet werd betaald in het begin van deze arbeidsongeschiktheid, afgetrokken van de nog te lopen opzeggingstermijn.

In geval van een statutaire tewerkstelling bestaat er geen "gewaarborgd loon" tijdens de eerste maand van arbeidsongeschiktheid. In die zin heeft het geen zin om die bepaling van overeenkomstige toepassing te verklaren. Er bestaat wel de gewone doorbetaling van de wedde, verbonden aan het ambt, voor zover het ziektekrediet nog niet is opgebruikt. Aangenomen wordt, dat het niet de bedoeling is om een deel van die doorbetaalde wedde in mindering te brengen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid die ingetreden is na de opzegging. Maar de overeenkomstige toepassing van deze bepaling zou dan wel eens tot verwarring kunnen leiden.

Art.37/9. Als de overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, mag de werkgever, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, indien de periode van opzegging bedoeld in artikel 40, § 2, eerste lid is verstreken.

Een tijdelijke aanstelling van korte duur kan dus in bepaalde gevallen zonder enige vergoeding worden opgezegd.

Art.37/10. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

In een arbeidsovereenkomst is de periode van (gewaarborgd) loon dat betaald wordt tijdens de opzeggingstermijn beperkt tot één maand. De aftrek van loon van de te betaling verbrekingsvergoeding is dus ook beperkt. Bij een statutaire tewerkstelling is de doorbetaling van het loon beperkt tot het ziektekrediet, maar die periode is in de regel veel langer dan de periode van het gewaarborgd loon van een contractuele tewerkstelling. Statutaire personeelsleden dreigen op grond van deze bepaling in die situatie zonder enige vergoeding ontslagen te kunnen worden in geval van arbeidsongeschiktheid.

Art.37/11. In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, kunnen de opzeggingstermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering overeenkomstig hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels en voorwaarden van deze mogelijkheid.

Deze bepaling gaat over wat men vroeger brugpensioenen noemde. Dat geldt uiteraard niet in geval van tewerkstelling bij een overheid, ook niet bij contractuelen. De overeenkomstige toepassing van deze bepaling op statutaire personeelsleden is onzinnig.

Art.37/12. Wanneer de werkgever in onderling akkoord met de werknemer deze laatste vrijstelt van het verrichten van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn, is de werkgever verplicht om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zich, binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van het gewest waar hij zijn woonplaats heeft.

Naast de opzeggingstermijnen op zich, is het de vraag of een vrijstelling van prestaties een onderling akkoord vereist in geval van een statutaire tewerkstelling. Bij een contractuele tewerkstelling is dat alleszins het geval, anders is er sprake van contractbreuk. Maar betekent dat dan, dat een eenzijdig besliste dienstvrijstelling tijdens een opzeggingstermijn geen aanleiding geeft tot de verplichting tot inschrijving bij de VDAB ?

Art.38.§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1^o, 2^o en 5^o en 31. Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werknemer haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken.

In geval van arbeidsongeschiktheid wordt een statutaire tewerkstelling niet "geschorst". Wel wordt een personeelslid dan vrijgesteld van prestaties, met doorbetaling van het loon zolang het ziektekrediet strekt. Nadien volgt beschikbaarheid

met betaling van een wachtgeld. Dat houdt op het eerste zicht in, dat deze bepaling niet kan toegepast worden op statutaire personeelsleden, hetgeen tot gevolg heeft dat de opzeggingstermijn in geval van opzeg door de aanstellende overheid wel blijft lopen gedurende de arbeidsongeschiktheid. Maar op die manier ontstaat er terug een verschil inzake opzeggingsmodaliteiten.

Art.38bis. Bij opzegging door de werkgever, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de dagen inhaalrust die bij toepassing van artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (en van artikel 8, § 3, van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector worden toegekend.

Geen opmerking bij deze bepaling.

Art.39.§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 37/2, 37/5, 37/6 en 37/11, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend, geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien.

§ 2. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van uitvoering van een aangepast of ander werk bedoeld in artikel 31/1, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien hij zijn arbeidsprestaties, met akkoord van de werkgever, niet had aangepast.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in §1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Geen opmerkingen

Art.39bis. § 1. De werkgever kan de bij artikel 39, § 1, bedoelde opzeggingsvergoeding in maandtermijnen betalen, wanneer het ontslag wordt gegeven door een onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

§ 2. De opzeggingsvergoeding die in maandtermijnen wordt betaald, is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen

volgens dezelfde modaliteiten als die welke van toepassing waren op het loon van de werknemer wiens overeenkomst een einde heeft genomen.

Een lokale overheid kan uiteraard niet als onderneming in moeilijkheden worden erkend.

Art.39ter. Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 30 september 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket belooft en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de datum van 30 september 2019 wijzigen in een latere datum die evenwel niet verder mag liggen dan 1 januari 2021.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van de één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.

Deze bepaling gaat over modaliteiten van de opzeggingstermijn tegen de achtergrond van outplacement, zoals die voortvloeit uit de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. Die wet voorziet in een verplichting van outplacement ten aanzien van opgezegde werknemers. Maar die wet is niet van toepassing op statutaire personeelsleden. Die laatste personeelsleden gaan dus geen recht hebben op outplacementbegeleiding in geval van opzegging. Opnieuw ontstaat hier een verschil in behandeling.

Art.40.§ 1. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, § 1, gelden voor de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijnen.

De opzeggingstermijnen bedoeld in het eerste lid nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

3. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10bis, kan de mogelijkheid van opzegging bepaald bij paragraaf 2 slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

§ 4. De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is met toepassing van dit artikel, wordt berekend overeenkomstig artikel 39.

§ 5. Onverminderd het bepaalde in paragrafen 1 en 2, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 10 en 10bis van de Arbeidsovereenkomstenwet beperkt de mogelijkheid van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. En voor zover die opeenvolging is toegestaan, kan enkel in de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur in een opzegging worden voorzien. Maar de artikelen 10 en 10bis zijn niet van overeenkomstige toepassing verklaard op statutaire personeelsleden. Wil dat dan zeggen dat de lokale overheid gedurende opeenvolgende aanstellingen van bepaalde duur altijd kan opzeggen ? Dat lijkt opnieuw tot een verschillende behandeling te leiden.

Art.41.§ 1. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, binnen de grenzen bepaald in de paragrafen 2 tot 4, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

§ 2. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer van dit recht om van het werk afwezig te zijn een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, mag de werknemer die geniet van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

§ 4. De bepalingen van de paragrafen 2 en 3 zijn van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Deze bepaling behandelt het (betaald) sollicitatieverlof van de opgezegde werknemer. Aldus lijkt het erop dat dat ook statutaire personeelsleden in geval van opzegging dit sollicitatieverlof zullen kunnen genieten tijdens de opzeggingstermijn. Daarentegen is het uitgebreide sollicitatieverlof in geval van outplacement op hen niet van toepassing, vermits zij geen recht hebben op outplacement (zie supra).

Art.42. De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.

De overeenkomstige toepassing van deze bepaling op statutaire personeelsleden is onzinnig.

Artikel 3 en artikel 8 van het ontwerpdecreet verwijzen ook naar het kennelijk onredelijk ontslag. Zij hanteren dezelfde definitie als CAO nr. 109 betreffende het kennelijk onredelijk ontslag. De Vlaamse regering dient de nadere regels voor de beëindiging verder uit te werken. Artikel 38 van de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013 voorziet in de verplichting tot het uitwerken van een regeling inzake kennelijk onredelijk ontslag voor die werknemers die onder het toepassingsgebied van de CAO-wet vallen, en waarop CAO nr. 109 dus niet van toepassing is. Maar tot nu toe is er een dergelijke regeling niet gekomen. Het voorzien in een dergelijke regeling is dan ook terecht.

IV. Besluit

De overeenkomstige toepassing van titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 op statutaire personeelsleden van lokale overheden is problematisch. Dit hebben we bekeken op principiële vlak in het algemeen (zie I), op het vlak van de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling tussen Federale overheid enerzijds en Gemeenschappen en Gewesten anderzijds (zie II), het begrip ontslag op zich (zie III), de bevoegdheid voor de behandeling van geschillen daarover (zie IV) en de inhoud van de bepalingen zelf die van overeenkomstige toepassing worden verklaard (zie V).

Aangezien de Vlaamse regering eenzijdig de bestaande regelgeving negeert, eveneens tegen alle adviezen in zijn wil eenzijdig doordrukt, weigert bepaalde onderdelen van het dossier openbaar te maken, de regels van het syndicaal statuut naast zich neerlegt, weigert VSOA Irb dit protocol te ondertekenen omwille van het feit dat op meerdere vlakken de Vlaamse regering de toepasbare regelgeving naast zich neerlegt.

VSOA Irb zal aan het ontslagdecreet het gepaste gevolg geven.

2° wat de werkgeversorganisaties betreft,

- **een akkoord** bereikt met de **VVSG**;
- **geen akkoord** bereikt met de **VVP**;
- **een akkoord** bereikt met **Zorgnet-Icuro**.

Opmerkingen:

VVP

De VVP heeft bedenkingen bij dit ontwerpdecreet. Een versoepeling in de ontslagmogelijkheden van statutaire medewerkers dringt zich inderdaad op. In die zin is een uitgewerkte regeling zeker wenselijk.

Zoals het ontwerpdecreet voor ligt is dit voor de VVP echter verregaand. Voor de VVP dringt een versoepeling van de ontslagmogelijkheden van statutaire medewerkers zich vooral op wanneer het gaat over het manifest disfunctioneren van een personeelslid. Anders is het wat de VVP betreft wanneer een beëindiging van de aanstelling beoogd wordt omwille van het einde van een opdracht of een sluiting van een dienst/ concrete werkplek. In laatstgenoemde gevallen lijkt het de VVP niet mogelijk om de vastheid van betrekking te verlaten zonder het statuut op zich uit te hollen.

Verder vindt de VVP het opvallend dat deze versoepeling en dus de wijziging aan het statuut enkel op het provinciale en lokale bestuursniveau voorligt. Als deze wijziging niet wordt voorzien op de andere bestuursniveaus (Vlaams en federaal) vreest de VVP dat de concurrentiepositie van de provinciale en lokale besturen hieronder zal lijden. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zou dit uiteraard geen goede zaak zijn. Dat er een dergelijk verregaand onderscheid zou gemaakt worden tussen de statuten naargelang het bestuursniveau lijkt de VVP bovendien niet te stroken met het gelijkheidsbeginsel.

De ontslagmogelijkheid voor statutairen beperken tot een aantal concrete situaties die in de RPR worden opgelijst, zoals reeds gesuggereerd werd als 'mogelijk alternatief' lijkt de VVP niet werkbaar. Elke situatie die aanleiding geeft tot een ontslag is dermate verschillend dus ziet de VVP het als onmogelijk om tot een eenduidige indeling te komen.

Tenslotte vindt de VVP het cruciaal dat de nieuwe ontslagmogelijkheden voor statutaire medewerkers een juridisch zeker verhaal betreft. Zowel voor de medewerkers in kwestie als voor de provinciebesturen moet het duidelijk zijn welke spelregels er gelden.

Kortom vreest de VVP dat het huidig voorstel zoveel betekent als de uitholling van het statuut waardoor er nog weinig beschermingsmechanismen over blijven om functiehouders in hun onafhankelijkheid te beschermen. De VVP zou eerder pleiten voor een meer genuanceerd verhaal waarbij vooral het disfunctioneren van statutair aangestelde medewerkers tot een ontslag kan leiden zoals dat bij contractuele medewerkers het geval is. De VVP betreurt dan ook sterk dat tijdens de onderhandelingen niet verder inhoudelijk is ingegaan op mogelijke alternatieve tekstvoorstellen en dat men het sociaal overleg in deze dan ook niet ter harte heeft genomen.

Hoewel de VVP zich uitdrukkelijk loyaal wil opstellen naar de Vlaamse regering toe, ziet het zich genoodzaakt voor dit essentiële dossier een duidelijk standpunt in te nemen. De VVP gaat om voornoemde redenen NIET AKKOORD met het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid

Brussel, **26 oktober 2022**

Voor de overheid,

Voor de representatieve vakorganisaties,

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

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

Hilde Crevits,
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

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

Jan Jambon,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Christel Demerlier,
Voorzitter regio Vlaanderen van het Vrij
Syndicaat voor het Openbaar Ambt Lokale en
Regionale Besturen

Voor de werkgeversdelegaties,

Kris Snijkers,
Algemeen directeur Vereniging van Vlaamse
Steden en Gemeenten

Marc Collier,
Afgevaardigde Vlaamse Vereniging van
Provincies

Klaartje Theunis,
Directeur P&O en VSB van de vzw Zorgnet-
Icuro

Bijlage I bij het eindverslag nr. 2022/13:



Voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het Provinciedecreet van 9 december 2005

Art. 2. Aan titel III, hoofdstuk III, van het Provinciedecreet van 9 december 2005, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009, 29 juni 2012, 3 juni 2016 en 6 juli 2018, wordt een afdeling VI toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling VI. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid”.

Art. 3. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 23 december 2021, wordt in afdeling VI, toegevoegd bij artikel 2, een artikel 111bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 111bis. Met behoud van de toepassing van artikel 111, vierde lid, van dit decreet, is voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.”.

Art. 4. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 23 december 2021, wordt in dezelfde afdeling VI een artikel 111ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 111ter. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor de geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 111bis van in dit decreet.”.

Art. 5. In artikel 116 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt punt 4° opgeheven;

2° in paragraaf 3 worden de woorden “het ontslag van ambtswege en” opgeheven.

Art. 6. In artikel 130, tweede lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, wordt de zinsnede “, ontslag van ambtswege” opgeheven.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur

Art. 7. Aan deel 2, titel 2, hoofdstuk 4, afdeling 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, gewijzigd bij het decreet van 16 juli 2021, wordt een onderafdeling 6 toegevoegd, die luidt als volgt:

“Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid”.

Art. 8. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in onderafdeling 6, toegevoegd bij artikel 7, een artikel 194/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 194/1. Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van dit decreet is voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.”.

Art. 9. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in dezelfde onderafdeling 6 een artikel 194/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 194/2. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet.”.

Art. 10. In artikel 200 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt punt 4° opgeheven;

2° in paragraaf 4 worden de woorden “het ontslag van ambtswege en” opgeheven.

Art. 11. In artikel 210, tweede lid, van hetzelfde decreet wordt de zinsnede “, ontslag van ambtswege” opgeheven.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Bart SOMERS

**Bijlage II bij het eindverslag nr. 2022/13:
Studieopdracht advocatenkantoor Eubelius**

**Bijlage III bij het eindverslag nr. 2022/13:
Studieopdracht Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing**

**Bijlage III bij het eindverslag nr. 2022/13:
Studieopdracht Bloomlaw**

**Bovenstaande documenten worden aan het eindverslag
toegevoegd en maken er integraal deel van uit.**