Vlaamse Regering

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

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

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

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

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

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

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Wetgevingstechnisch- en taaladvies
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2022/101 van 18 maart 2022.

Eerste principiële goedkeuring
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 20 mei 2022 (VR 2022 2005 DOC0581-1 en VR 2022 2005 DOC0581-2).

Onderhandelingen met de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap
De onderhandeling over het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in het comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, werden op 29 juni en 14 oktober 2022 gevoerd, met een protocol 2022/12 tot gevolg.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

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

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

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

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

Steden en gemeenten hebben de voorbije jaren meer autonomie gekregen om hun personeels- en organisatiebeleid zelf vorm te geven. Zo leidden de werkzaamheden van de paritaire commissie

decentralisatie tot meer autonomie voor de interne organisatie en meer vrijheidsgraden voor de rechtspositieregeling.
We moderniseren de 'rechtspositieregeling' voor het overheidspersoneel met het oog op het efficiënt inzetten van personeel in de lokale besturen, maar ook met het oog op mobiliteit van personeel in en tussen overheidsniveaus en de private sector. Hierbij laten we de lokale autonomie zoveel mogelijk spelen.

We werken de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg.
Voor de lokale besturen werken we voor de statutaire ambtenaren een ontslagregeling uit die dezelfde is als de ontslagregeling uit de Arbeidsovereenkomstenwet.

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

Met dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt uitvoering gegeven aan de decretale bepaling dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststelt voor de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen (cf. artikel 195 van het decreet van 22 december 2017 (hierna DLB genoemd) en artikel 112 van het Provinciedecreet van 9 december 2005 (hierna Provinciedecreet genoemd). Het komt volgens de organieke decreten (DLB en Provinciedecreet) de raad toe om, binnen dat kader van minimale voorwaarden, de arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten van hun personeel te verankeren in een rechtspositieregeling (cf. artikel 186, §1 DLB en artikel 101 Provinciedecreet). De zorgvuldigheid en de fair play veronderstellen immers dat het personeel geïnformeerd is over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten. Ten aanzien van de contractuele personeelsleden mag er ook geen misverstand zijn over de elementen van de rechtspositieregeling die deel uitmaken van de aangegane arbeidsverbintenis.

Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een kaderregeling, waarbinnen de lokale en provinciale besturen op basis van hun lokale autonomie keuzes kunnen maken in het personeelsbeleid dat zij wensen te voeren. Dat betekent dat dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering enkel kernzaken opneemt. Bijgevolg moeten de besturen aan alle andere (bij)zaken zelf vorm geven in de plaatselijke rechtspositieregeling en dat binnen de grenzen van hogere regelgeving en met eerbied voor de beginselen van behoorlijk bestuur.
De notie 'minimale voorwaarden' krijgt zodoende de volgende betekenis: de minimale voorwaarden vertegenwoordigen de gemeenschappelijke regels, waaraan de gemeenteraden en de provincieraden zich bij de vaststelling van de rechtspositieregeling van hun personeel, moeten houden.

Tegelijk schrijft het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering de rechtspositie van de statutaire en de contractuele personeelsleden nog meer naar elkaar toe, zodat beide categorieën meer parallellen vertonen, zonder dat hun eigenheid in het gedrang komt. Dat alles moet het mogelijk maken voor besturen die dat willen om een nieuwe HR-koers te varen. Besturen die dat niet wensen, kunnen de plaatselijke rechtspositieregeling behouden tot ook zij wijzigingen wensen aan te brengen aan hun plaatselijke rechtspositieregeling, met uitzondering van de toeslag voor prestaties op zaterdag in de zorgsector (cf. artikel 45, §2, van dit besluit). De besturen krijgen hiervoor een jaar de tijd om zich te conformeren. Verder stelt het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering geen termijn vast waarbinnen de besturen zich moeten conformeren aan de andere bepalingen van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Besturen kunnen ervoor kiezen hun plaatselijke rechtspositieregeling op eigen tempo aan te passen weliswaar ermee rekening houdend dat elke aanpassing aan de plaatselijke rechtspositieregeling, 10 dagen na

bekendmaking in het Belgisch Staatsblad, in overeenstemming moet zijn met de bepalingen van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

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

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

- het concept van administratieve anciënniteiten wordt verlaten;
- de besturen kunnen zelf vorm geven aan het stelsel van graden (en eventueel rangen) binnen de minimale vereiste dat een bestuur de graden hiërarchisch moet rangschikken in basisgraden en hogere graden. Hierdoor is het mogelijk om een functieclassificatiestelsel uit te werken op basis van competentiewegingen en -profielen;
- aanwervings- en selectieprocedures worden waar mogelijk vereenvoudigd en/of gedereguleerd, waardoor het voor besturen makkelijker wordt om hun personeelsleden loopbaanperspectieven te bieden, aangezien die via het geëigende kanaal zijn aangesteld. Slechts in uitzonderlijke en specifieke gevallen zullen de besturen een beroep kunnen doen op een verkorte aanwervingsprocedure;
- er wordt een generieke afwijkingsmogelijkheid ingeschreven voor personen met een handicap en voor personeelsleden werkzaam in een zorginstelling. Ook voor andere specifieke personeelscategorieën worden afwijkende toepassingsbepalingen vastgesteld, namelijk voor de cliënten bedoeld in artikel 60, §7, van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna de OCMW-wet genoemd), de doelgroepmedewerkers, de personen aangesteld met een studentenovereenkomst en de personeelsleden die onder het IFIC-functieclassificatiestelsel werden geplaatst (cf. de toelichting onder artikel 2 van dit besluit);
- externe personeelsmobiliteit wordt beduidend vereenvoudigd; de modaliteiten hiervoor worden grotendeels overgelaten aan de lokale autonomie;
- personeelsvorming wordt volledig overgelaten aan de lokale autonomie;
- het mandaatstelsel en het opdrachthouderschap worden gedereguleerd;
- re-integratie van arbeidsongeschikt personeel wordt maximaal mogelijk gemaakt, en tegelijk wordt een loonwaarborg ingeschreven, rekening houdend met de duur van het verlof voor deeltijdse prestaties om medische redenen;
- het uitbouwen van een loonhuis (salarisschalen en functionele loopbanen al dan niet via een functieclassificatiesysteem) wordt voor de besturen die dat wensen, afgezien van de ondergrens, aan de lokale autonomie overgelaten. Om die reden worden geen regels voor de schaalanciënniteit meer opgelegd (cf. de toelichting onder Hoofdstuk 3. Verloning) ;
- de indeling in vijf niveaus blijft behouden, evenals de koppeling aan de diplomavereiste, maar besturen kunnen nu tevens evenwaardige ervaring daarmee gelijkstellen;
- de besturen krijgen autonomie om in een aantal gevallen, bijvoorbeeld bij onbetaald verlof zelf te bepalen of de afwezigheid meetelt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit. Bij een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering kunnen ze de meerekenbaarheid beperken tot maximaal twaalf maanden;
- de salarisschalen van de "topgraden" van de gemeenten worden aangepast aan de verhoging doorgevoerd in artikel 588 DLB;

- de uitbetaling van het salaris zelf, wordt, afgezien van de koppeling aan de index, aan de lokale autonomie overgelaten;
- de besturen zullen hun virtueel omgezet budget van de eindejaarstoelage, de fietsvergoeding en een beperkt aantal verlofdagen ruimer kunnen inzetten dan voor de voordelen in het kader van de fietsmobiliteit;
- het besluit van de Vlaamse Regering met betrekking tot het vakantiegeld wordt geïntegreerd in dit rechtspositieregelingsbesluit;
- de toelagen en vergoedingen worden sterk vereenvoudigd en kunnen voortaan ook worden uitgebreid als het bestuur dat nodig en verantwoord acht. Die eventueel bijkomende toelagen moeten wel betrekking hebben op geleverde prestaties en worden niet toegekend op basis van taalkennis;
- voor de specifieke personeelsleden uit artikel 186, §2, 3°, van het DLB wordt de keuze voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie tussen 26 en 35 werkdagen aan de besturen overgelaten. Hetzelfde geldt voor de toekenning van 3 extra feestdagen;
- de modaliteiten rond de omstandigheidsverloven worden, waar wenselijk, aan de lokale autonomie overgelaten;
- er wordt een vergelijkbaar stelsel van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor de contractuele personeelsleden uitgewerkt voor de statutaire personeelsleden.

<u>Wijzigingen aan het principieel goedgekeurde besluit ten gevolge van de onderhandelingen in Comité C1</u>

Op 29 juni, op 24 en 31 augustus, op 7, 14, 21 en 28 september, en op 5 en 14 oktober 2022 vonden de voorvergaderingen plaats met het oog op de onderhandelingen die plaatsvonden op 29 juni (afsprakenkader) en 14 oktober 2022 (beëindiging) met de vakorganisaties over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in de onderafdeling ‘Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap’ van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten. Die onderhandelingen werden op 14 oktober 2022 afgesloten met een protocol van niet-akkoord, nr. 2022/12 van 26 oktober 2022, met bijhorende bijlagen.

Op 26 oktober 2022 werd van de voorvergadering van het Comité C1, onderafdeling ‘Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap’ een eindverslag 2022/12 afgesloten, met bijhorende bijlagen.

Tijdens de laatste vergadering van 14 oktober werden de door de sociale partners gezamenlijk ingediende amendementen besproken. De werkgevers- en werknemersorganisaties hadden namelijk op 12 oktober in onderling overleg nieuwe tekstvoorstellen opgemaakt als compromis en alternatief voor de artikelen 4, 6, 9, 10, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 29, 36, 38, 40, 52, 55, 63, 66 en 67 van het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Die amendementen hebben aanleiding gegeven tot een aanpassing van de tekst van het ontwerp van besluit omdat er een consensus werd bereikt over de voorgestelde aanpassingen bij het artikel 10, 4de lid, het artikel 22, het artikel 23, §4, het artikel 52, 3de lid, het artikel 63, §2 en het artikel 75, 2de lid. De tekstvoorstellen werden onderworpen aan een legistiek nazicht en kregen een passende verduidelijking in deze nota aan de Vlaamse Regering (cf. de toelichting bij de betreffende artikelen van dit besluit).

Vervolgens werd als gevolg van de besprekingen in het Comité C1 een consensus bereikt over enkele tekstuele aanpassingen aan het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Het gaat enerzijds om technische rechtzettingen en anderzijds om aanvullingen om de leesbaarheid te vergroten en een foute lezing uit te sluiten, evenals om bepaalde nieuwe inzichten te integreren.

De onderhandelaars zijn akkoord gegaan met volgende tekstuele wijzigingen aan het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering:
- er wordt verduidelijkt dat de raad uitvoering geeft aan dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering door bepalingen vast te stellen ‘in de rechtspositieregeling’ (betreft een aanpassing in nagenoeg alle artikelen van dit besluit);

- elke verwijzing naar de proefperiode voor statutaire personeelsleden wordt geschrapt aangezien dit nauw samenhangt met de ontslagregeling, die met dit besluit niet wordt geregeld (artikel 1 van dit besluit);
- in het toepassingsgebied wordt ervoor geopteerd om een algemene afwijkingsmogelijkheid voor personeel werkzaam in gefinancierde zorginstellingen op te nemen (artikel 2 van dit besluit);
- als gevolg van een wijziging in de RSZ-wetgeving worden verenigingswerkers in de socioculturele sector meegenomen in de beperking van het toepassingsgebied (artikel 2 van dit besluit);
- aan de minister bevoegd voor binnenlands bestuur wordt de bevoegdheid gegeven om de diploma's vast te stellen voor het invullen van de functie van maatschappelijk werker (artikel 4 van dit besluit);
- er worden enkele verplichtingen opgelegd over de werking van de selectiecommissie (artikel 10 van dit besluit);
- paragraaf 1 en het eerste lid van paragraaf 2 van artikel 20 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over het mandaatstelsel wordt herschreven om misverstanden uit de weg te gaan;
- omdat disponibiliteit blijft bestaan en de besturen de mogelijkheid hebben om de meerekenbaarheid van periodes van ziekte te beperken tot 12 maanden, is een aanpassing nodig van artikel 27, §2, artikel 35, §1, artikel 37, 47, §2, 4de lid en artikel 53, eerste en tweede lid van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- voor de hoogste ambten in het bestuur wordt eenvormigheid gerealiseerd door het te hebben over trappen in plaats van jaren (artikel 29, §1, laatste lid van dit besluit);
- volgens de instructies van de federale sociale zekerheidsdiensten (RSZ en FPD) mag er geen sprake zijn van een omzetting van het theoretisch budget, maar moeten personeelsleden afstand doen van het gekozen looncomponent (artikel 32 van dit besluit);
- er wordt gepreciseerd dat in dit besluit enkel het publieke vakantiegeld en vakantiestelsel wordt geregeld (artikel 34, eerste lid, artikel 35 en 53, derde lid van dit besluit);
- de begrenzing van het bedrag van de eindejaarstoelage wordt opgetrokken van 105 naar 110% omdat het niet het opzet was om de lage lonen te benadelen (artikel 36, 3de lid van dit besluit);
- het recht op een tweede pensioenpijler dat met het sectoraal akkoord van 2020 werd overeen gekomen, wordt verankerd in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering (artikel 40, §4 van dit besluit);
- om geen verwarring te creëren wordt het woordje wettelijk bij feestdagen geschrapt (artikel 45, §2, laatste lid van dit besluit) en worden de woorden zaterdag en zondag vervangen door een andere gewone inactiviteitsdag (artikel 55, §1, 3de lid en §2, 2de lid van dit besluit);
- er wordt uitdrukkelijk bepaald dat de regeling over onregelmatige prestaties niet van toepassing is op personeelsleden die onder de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen (artikel 45, §1, tweede lid van dit besluit);
- de verwijzing naar paragraaf 5 in artikel 46, §2, van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is foutief en wordt daarom geschrapt. Dit geldt ook voor de verwijzing naar de uitsluiting van het niveau A in §3, 2de lid, van dat artikel;
- de situatie van afwezigheid als gevolg van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte wordt meegenomen in de gelijkstelling met dienstactiviteit (art. 47, §2, eerste lid van dit besluit);
- in artikel 47, §2, 2de lid, 14°, van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt de verwijzing naar de deeltijdse regeling geschrapt omwille van de verwarring die met andere artikelen, waaronder artikel 28 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering zou kunnen bestaan;
- de opbouw van ziektekredietdagen gebeurt op grond van voltijds geleverde prestaties (artikel 62, §2, 2de lid van dit besluit) en bij deeltijdse werkhervatting is de verwijzing naar een voltijds arbeidsregime zinledig (artikel 63, §1 van dit besluit);
- het begrip brandweerkorps in artikel 67, §2, 1°, van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering moet worden vervangen door hulpverleningszone;

- in artikel 67, §3, van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt verduidelijkt dat nog andere omstandigheidsverloven mogelijk zijn door de toevoeging van het begrip "minimaal";
- nog in artikel 67, maar dan in §4, is de verwijzing naar de regeling vanaf 2021 zinledig aangezien die vanaf 2023 niet meer toepasbaar is;
- de indeling van afdelingen en onderafdelingen vereisen vanaf artikel 80 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering een bijstelling;
- in artikel 81, 2de lid, van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering moet de volledige tweede paragraaf van artikel 45 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering uitwerking krijgen.

In het protocol, nr. 2022/12 van 26 oktober 2022 en het eindverslag van de voorvergaderingen werden de volgende standpunten ingenomen:

1) De betrokken werkgeversorganisaties:

De VVSG heeft op 21 oktober meegedeeld dat ze akkoord gaat met het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Globaal genomen is er tegemoet gekomen aan wat de VVSG heeft gevraagd als kader voor het personeelsbeleid van de lokale besturen in Vlaanderen. Toch wenst de VVSG volgende kanttekeningen, samengevat, te maken (voor het integrale standpunt, zie in bijlage het protocol en eindverslag):

1. Werving en selectie: omwille van de krapte op de arbeidsmarkt ontbreekt de mogelijkheid om aan te werven zonder vereiste competenties, mits die te kunnen verwerven tijdens een inloopperiode (proeftijd), evenals de mogelijkheid om technieken zoals open hiring in te kunnen inzetten.
2. Verwarring tussen instrument van evaluatie met het HR-instrument van feedback en opvolging: feedback en opvolging is een HR-instrument in handen van de algemeen directeur. Evaluatie moet beperkt blijven tot een juridisch instrument.
3. Ontwikkeling in salaristrappen bij naar verwachting presteren veronderstelt een (verplichte) evaluatie, wat niet strookt met de bepaling dat een afwezig personeelslid wel automatisch naar de volgende salaristrap gaat.
4. Spreiding salarisschalen over maximaal 27 trappen: dit valt moeilijk te verantwoorden in vergelijking tot de IFIC-schalen die gespreid zijn over 35 trappen.
5. Veel autonomie in verloningsbeleid: sommige besturen zijn ervoor beducht dat ze tegen elkaar zullen moeten opbieden om schaarse profielen aan te trekken.
7. Gelijkgestelde periodes: besturen kunnen niet meer beslissen om de arbeidsongeschiktheid van minder dan 12 maanden niet te laten valoriseren voor de opbouw van bepaalde rechten. De aanpassing die wordt voorgesteld is om die reden meer dan een technische aanpassing.
8. Onregelmatige prestaties: de uitsluiting zou moeten gelden voor personeel dat het eigen arbeidsrooster (en dus ook de overuren) kan vaststellen.
9. Ziekte: een heroverweging wordt gevraagd om de arbeidsongeschiktheidsregeling van het statutair personeel af te stemmen op dat van de contractanten.
10. Deeltijdse werkhervatting: bijschaving is nodig om tot een doeltreffender systeem te komen.
12. Verloven en afwezigheden: meer beleidsruimte is nodig voor vakantie- en feestdagen, voor het inperken van onbetaald verlof en voor een evenwichtige regeling einde loopbaan.

De punten 6 en 11 van het standpunt van de VVSG bevatten een positieve kanttekening en worden daarom hier niet hernomen.

Zorgnet-Icuro gaat akkoord met het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, maar formuleert op 24 oktober samengevat volgende opmerkingen (voor het integrale standpunt, zie in bijlage het protocol en eindverslag):

- de afbouw van de verschillen tussen statutairen en contractanten gaat nog niet ver genoeg (cf. ziekteregeling en behoud loon bij gezinsverloven);

- er is onduidelijkheid over “feedback en opvolging” versus “evalueren”;
- het maximum (27) aantal salaristrappen is te laag;
- vertrouwensfuncties moeten worden uitgesloten bij de overurenregeling;
- onbetaald verlof best beperken met oog op continuïteit van dienstverlening.

De VVP gaat niet akkoord met het ontwerp van besluit omdat er geen rekening werd gehouden met het compromisvoorstel dat is uitgewerkt en onderschreven door alle werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Ook het feit dat er geen rekening werd gehouden met de uitdrukkelijke vraag naar een hogere verloning van de provinciegriffier, vormt een breekpunt.
Vervolgens formuleerde de VVP op 24 oktober samengevat volgende bezorgdheden:
- Selectie: verplichte vermelding van termijnen is een verstrenging, afwijkingen moeten ook kunnen voor projecten van meer dan 2 jaar en personeelsleden die al geruime tijd werken bij het bestuur moeten meer loopbaankansen krijgen ook al werden ze niet via een volledige selectie geselecteerd.
- Opvolging en feedback: dit zijn HR-instrumenten en moeten los worden gezien van de evaluatie.
- Verloning: vergroot concurrentie tussen lokale en provinciale besturen; hogere inschaling moet mogelijk zijn voor schoolverlaters zonder overeenstemmend diploma; de begrenzing van de eindejaarstoelage en het verbod op de taalpremie mogen worden geschrapt.
- Verloven: te weinig incentive voor deeltijdse werkhervatting na ziekte; onbetaald verlof zou gunst moeten zijn; gemis aan principes rond eindeloopbaanbeleid.

2) Voor het standpunt van de drie vakorganisaties: zie het protocol van niet-akkoord hierna.

In het protocol 2022/12 van niet-akkoord, met bijhorende bijlagen werden de volgende opmerkingen geformuleerd.

Vanwege het VSOA werden, samengevat (voor het gehele standpunt zie in bijlage het protocol en eindverslag) op 24 oktober volgende breekpunten aangebracht:
- geen behoud van statuut bij bevordering en als mandaathouder;
- begrenzing van meerekenbaarheid tot 12 maand bij ziekte;
- theoretisch budget is zonder voorwerp;
- begrenzing eindejaarstoelage tot 105% in strijd met sectorale afspraak;
- het facultatieve karakter van de verstoringstoelage, de waarnemingstoelage hoger functie, de gevarentoelage, de permanentietoelage en kostendekkende telewerkvergoeding;
- ontbreken van structurele oplossing voor het niet kunnen opnemen van stelsels van loopbaanonderbreking;
- de ontstentenis van betrekking veronderstelt een wedde aan 100%.

Het ACV OD heeft op 24 oktober te kennen gegeven dat het niet akkoord gaat met het procedureverloop noch met de inhoud van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.
Volgens het ACV OD is het afsluiten van de onderhandelingen zonder voorwerp aangezien er enkel besprekingen zijn gevoerd in ‘voorvergaderingen’.
Zij menen ook dat de besturen geen vragende partij zijn voor volgende ‘vernieuwingen’:
- zelf vormgeven aan het stelsel van graden en rangen;
- personeelsvorming volledig overlaten aan de lokale autonomie;
- de uitbouw van een loonhuis te beperken tot minima en maxima;
- lokaal beslissen welke vormen van onbetaald verlof al dan niet meetellen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Vervolgens stellen ze zich de vraag of volgende vernieuwingen echt nodig zijn:
- keuze laten aan het lokaal bestuur over het tijdstip van betaling van het salaris;
- ruimte om het aantal verlofdagen en feestdagen vast te stellen voor het personeel uit de verzorgingsinstellingen;
- zelf de modaliteiten rond omstandigheidsverlof bepalen.

Ze stellen ook vast dat het aangekondigde loopbaansparen niet is opgenomen in het ontwerp van besluit.

Het ACV OD levert tenslotte artikelsgewijs commentaar bij de artikelen 1, 2, 4, 7, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 34, 36, 38, 40, 44, 45, 47, 52, 53, 54, 55, 56, 63, 67. Zie in bijlage voor het integrale standpunt bij het protocol en eindverslag. Het ACV OD sluit hun standpunt af met de hoop dat de Vlaamse Regering het sociaal overleg respecteert en alsnog de bereikte consensus van 14 oktober 2022 tussen alle sociale partners honoreert.

De ACOD heeft met haar standpunt van 24 oktober volgende juridische bezwaren, samengevat, geuit (voor het integrale standpunt, zie in bijlage het protocol en eindverslag):
- schending van de Grondwet, inzonderheid het recht op overleg en collectief onderhandelen en het recht op een billijke beloning;
- schending van de opeenvolgende sectorale akkoorden, waaronder dat van 2021, 2020, 2002 en 1999-2001;
- schending van het syndicaal statuut.

De ACOD wijst tegelijk op de gevaren die verbonden zijn aan de uitvoering van dit ontwerp van besluit:
- er zijn geen garanties ingebouwd nu de delegatiemogelijkheden de democratische controle moeilijker zullen maken;
- de onafhankelijkheid van de ambtenaar en bescherming tegen willekeur wordt te grabbel gegooid;
- het loslaten van de salarisschalen en extra's in de vorm van cafetariaplannen zullen de besturen in een onverbiddelijke concurrentiestrijd doen storten.

De ACOD bespreekt vervolgens artikelsgewijs volgende artikelen: 1, 2, 4, 5-12, 13-15, 16, 17, 18, 19, 20-22, 25-31, 32, 33-37, 38-43, 47-51, 52-54, 55, 56-61, 62-65, 66, 67 en 68.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1

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

In de organieke decreten is vastgesteld dat het aan de raad toekomt om de plaatselijke rechtspositieregeling vast te stellen (artikel 186 van het DLB en artikel 101 van het Provinciedecreet). Met andere woorden, de bevoegdheid van de Vlaamse Regering wordt overgedragen aan de lokale en provinciale besturen en meer bepaald aan de raad. Dat is ook een logisch gevolg van onze democratie: de raad is immers het hoogste democratisch verkozen bestuursorgaan op lokaal en provinciaal niveau, waardoor het bevoegd is om alles te regelen wat van gemeentelijk belang is en dus ook de plaatselijke rechtspositieregeling.
Het toekennen van grotere autonomie aan de lokale besturen wil niet zeggen dat de poort wordt opengezet voor willekeur. De raad moet immers de plaatselijke rechtspositieregeling vaststellen en alle beslissingen die een lokaal en provinciaal bestuur neemt, moeten in overeenstemming zijn met die plaatselijke rechtspositieregeling.

Punt 14° - Omwille van het legaliteitsbeginsel (cf. artikel 162, eerste lid, van de Gecoördineerde Grondwet), wordt de bevoegdheid die de decreten uitdrukkelijk aan de raad hebben toegewezen voor de vaststelling van de plaatselijke rechtspositieregeling, in punt 2° geëerbiedigd (cf. artikel 186, §1, eerste lid, van het DLB en artikel 101 van het Provinciedecreet). Volgens dat beginsel worden de provinciale en gemeentelijke instellingen bij wet geregeld en ingericht volgens een bevoegdheidsverdeling tussen de raad en het uitvoerend orgaan, zoals dat is bepaald in de

organieke decreten. In de organieke decreten is ook bepaald dat de raden de hun toegewezen bevoegdheid kunnen toevertrouwen aan de uitvoerende organen, zijnde het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau en de deputatie (cf. artikel 41, eerste lid en tweede lid, 2°, en artikel 78 van het DLB, artikel 43, §1 en §2, 2° van het Provinciedecreet). Een verdere delegatie naar het hoofd van het personeel is uitdrukkelijk uitgesloten (cf. artikel 57, tweede lid, en artikel 85, tweede lid, van het DLB en artikel 58, tweede lid, van het Provinciedecreet).

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

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

De definities, vermeld in punt 6°, 18° en 20°, leveren in die zin het instrument om vorm te geven aan de bestaande juridische verschillen tussen beide tewerkstellingsvormen. Die definities zijn dan ook een essentiële leeswijzer bij het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Ze definiëren de overkoepelende term 'het personeelslid' (punt 13°) en de volgende personeelscategorieën:
- het contractuele personeelslid (punt 6°);
- het statutaire personeelslid (punt 18°);
- het vast aangestelde statutaire personeelslid (punt 20°).

De termen slaan dus op een categorie van personeelsleden.

De definitie van statutair personeelslid op proef werd niet meer opgenomen in dit ontwerp van besluit, omdat in overgang alle bepalingen die betrekking hebben op of gevolgen kunnen hebben voor de beëindiging van het statutaire dienstverband uit de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 behouden blijven. De proef bij de statutaire aanstelling blijft dus nog wel bestaan, maar is niet geregeld in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Punt 20° - Ter informatie voegen we hieraan toe dat de term "het vast aangestelde statutaire personeelslid" in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering overeenstemt met:
- de personen die "in vast verband benoemd zijn", vermeld in artikel 9 en 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, die de socialezekerheidsregeling vaststelt van de verschillende personeelscategorieën (uitvoeringsbesluit RSZ-wet);

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

Punt 22° - De definitie in punt 22°, met name de omschrijving van de term "voltijdse", is nodig in het licht van de bepalingen in de rechtspositieregeling over voornamelijk de geldelijke anciënniteiten. De salarisschalen tegen 100% hebben bovendien betrekking op 38 uren voor volledige prestaties en 1976 uren op jaarbasis. Hieruit mag niet het misverstand ontstaan dat de definitie van voltijdse prestaties gelijkstaat met een dwingende vaststelling van de minimale wekelijkse arbeidsduur. Dat is niet de draagwijdte van een definitie. Die minimale wekelijkse arbeidsduur wordt immers vastgesteld binnen de perken van de daarvoor geldende wetgeving (de Arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, hierna Arbeidstijdwet).

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

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

Artikel 2

Paragraaf 1 sluit aan bij de draagwijdte van het begrip personeel die in de organieke decreten is vastgesteld. Zo is dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering van toepassing op het gemeente- en het OCMW-personeel en het provinciepersoneel, onder voorbehoud van:

- de toepassing van specifieke bepalingen over de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de adjunct-financieeldirecteur van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;
- de bijzondere regelingen die door of krachtens andere wettelijke of decretale bepalingen zijn vastgesteld.

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

Er moet rekening gehouden worden met het toepassingsvoorbehoud voor "bijzondere regelingen die door of krachtens andere wettelijke of decretale bepalingen zijn vastgesteld" (cf. artikel 182, eerste lid, van het DLB en artikel 98, eerste lid, van het Provinciedecreet). Sommige decreten bevatten bijvoorbeeld bepalingen over bepaalde personeelsfuncties bij de lokale en provinciale besturen. Die bepalingen blijven van toepassing, los van het DLB of het Provinciedecreet. Het DLB of het Provinciedecreet en dus, bij uitbreiding, de uitvoeringsbesluiten van die decreten, kunnen aan

die bepalingen geen afbreuk doen. Voorbeelden van dergelijke 'eigenstandige' bepalingen zijn de bepalingen in andere decreten over de omgevingsambtenaar, de sportfunctionaris en de cultuurbeleidscoördinator. Die bepalingen blijven dus onverminderd van toepassing.

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

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

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

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

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

Voor het verplegend, verzorgend, medisch, paramedisch en begeleidend personeel van een zorginstelling die door een hogere overheid (Vlaams of federaal) gefinancierd wordt, of het personeel dat vanuit een lokaal bestuur in een door een hogere overheid gefinancierde zorginstelling ter beschikking wordt gesteld, zijn afwijkingen mogelijk, in overeenstemming met de erkennings- en subsidiëringsnormen van die hogere overheid. Hieronder zijn ook de personeelsleden werkzaam in een erkende voorziening voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap gevat, evenals personeelsleden werkzaam in erkende voorzieningen van bijzondere jeugdbijstand, die beheerd worden door een gemeente of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Zo zullen extra jaarlijkse premies (o.a. de attractiviteitspremie), functiecomplementen of salarisbijslagen en uurtoeslagen, evenals maaltijdcheques, 2de pensioenpijler en onregelmatige prestaties worden toegekend aan die personeelscategorieën, onder de voorwaarden en tegen de

bedragen vastgesteld in de onderrichtingen van de financierende hogere overheid (regelgeving en sectorale of sociale akkoorden). Hetzelfde geldt voor sommige toelagen en sommige vormen van afwezigheid, zoals de arbeidsduurvermindering en de maatregelen inzake eindeloopbaan. Dergelijke voordelen, toegekend door hogere overheden, zijn niet cumuleerbaar met gelijkaardige voordelen vastgesteld in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.
Het toekennen van maaltijdcheques en de minimale pensioenpijler van 2,5% (cf. artikel 40 van dit besluit), is facultatief van toepassing op het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen. Ook voor de personeelsleden die werkzaam zijn in voormalig federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen, zoals woonzorgcentra, is het toekennen van maaltijdcheques facultatief.
Het verkrijgen van een jaarlijkse premie, zoals de attractiviteitspremie, door personeelsleden werkzaam in federaal gefinancierde zorginstellingen is niet verenigbaar met het verkrijgen van de verhogingen van de eindejaarstoelage van het forfaitaire gedeelte met 600 euro en van het variabel gedeelte met 1,1% zoals afgesproken in de Vlaamse sectorale akkoorden en vastgesteld in dit kaderbesluit (cf. artikel 36 van dit besluit).

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

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

Personen aangesteld met een studentenovereenkomst vormen eveneens een uitzondering. In artikel 2, §2, punt 1°, van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt aan de raad overgelaten om een afwijkende regeling uit te werken indien nodig.
Jobstudenten zijn in principe contractuele personeelsleden met een contract van bepaalde duur. De studentenovereenkomst is immers een arbeidsovereenkomst van arbeider, bediende, handelsvertegenwoordiger of dienstbode, waarbij bijkomende voorwaarden moeten worden nageleefd. De wettelijke basis zit vervat in titel VII van de Arbeidsovereenkomstenwet ("De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten").

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

Het kabinets- en fractiepersoneel (punt 2°) valt zonder meer onder de noemer "de overige personeelsleden van de gemeente/provincie". Dat impliceert dat als het college of de deputatie hun aanstellingsbevoegdheid geheel en zonder onderscheid zouden delegeren aan respectievelijk de

algemeen directeur en de provinciegriffier, die laatsten ook voor deze personeelsleden aanstellende overheid zijn. In het geval van delegatie naar de algemeen directeur moet het college of de deputatie zich hiervan rekenschap geven en, in voorkomend geval, dat personeel uitdrukkelijk uitsluiten van het toepassingsgebied van de delegatie. Dat impliceert ook dat zij ofwel in statutair ofwel in contractueel verband zullen worden aangeworven (cf. artikel 184 van het DLB en artikel 100 van het Provinciedecreet). De aanstelling gebeurt volgens de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, als het om een contractuele aanstelling gaat, of volgens de bepalingen die gelden bij terbeschikkingstelling van statutair personeel (cf. artikel 185 van het DLB en artikel 100bis van het Provinciedecreet). Een doorstroming binnen het bestuur zal slechts mogelijk zijn als zij een volwaardige selectie hebben doorlopen (cf. de bepalingen rond interne mobiliteit en bevordering).

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

Met de "personen die activiteiten verrichten als bedoeld in artikel 17 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", zoals vermeld in artikel 2, §2, 5°, in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, worden verenigingswerkers in de socioculturele sector bedoeld (bv. monitoren). Het wordt aan de raad overgelaten om in de lokale rechtspositieregeling een afwijkende regeling uit te werken indien nodig.

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

Naast de categorie personeelsleden, vermeld in paragraaf 3, 1°, worden in punt 2° ook doelgroepmedewerkers en soortgelijke tewerkstellingsstelsels uitgesloten. Het gaat om allerhande tewerkstellingsvormen waarvan het einddoel niet enkel doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is, maar ook persoonlijke groei en maatschappelijke participatie. Voorbeelden hiervan zijn de individuele beroepsopleiding (IBO), de sociale inschakelingseconomie (SINE) voor uitkeringsgerechtigde werklozen, de lokale diensteneconomie (LDE) voor doelgroepwerknemers die een zekere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en de maatwerkers die werken in maatwerkbedrijven, de vroegere beschutte en sociale werkplaatsen.

Artikel 3

De eerste paragraaf van artikel 3 faciliteert de tewerkstelling van personeel met een handicap. Tot de beoogde doelgroep behoren onder andere personen die erkend zijn door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), zoals rolstoelgebruikers, personen met een verstandelijke,

psychische of visuele handicap en personen met een arbeidshandicap, erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (verder "VDAB" genoemd).

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

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

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

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

Zo is de Vlaamse Gemeenschap bevoegd voor het beleid op het gebied van de maatschappelijke integratie en participatie van personen met een handicap. Ze maakt voor dat doel gebruik van diverse instrumenten, zoals:
- de oprichting en taakstelling van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap);
- de taakstelling van de VDAB ter bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap;
- de subsidiëring van diversiteitsplannen, onder meer ook in de lokale en provinciale sector, waarin personen met een arbeidshandicap tot de doelgroep behoren (cf. artikel 2, §2, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit).

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

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

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

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

Personen die solliciteren voor activiteiten waaraan gezondheidsrisico's verbonden zijn, zijn onderworpen aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, bepaald in boek I van de codex over het welzijn op het werk onder titel 4 "Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers". Voor het criterium bepaald in 6° van de tweede paragraaf van artikel 3, geldt dan weer de beperking van de kwalificatievereisten die opgelegd worden door de subsidiërende overheid. Daar komt nog bij dat er uitgerekend in de groep van het verplegend en verzorgend personeel nogal wat personeelsuitval is wegens definitief vastgestelde medische ongeschiktheid. Het zou dan ook contraproductief zijn om de berekening voor de aanstelling van personen met een arbeidshandicap in de OCMW's te baseren op het geheel van het personeelsbestand, terwijl de belastende functies van verplegend en verzorgend personeel uiteindelijk niet toegankelijk blijken voor personen met een arbeidshandicap.

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

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

Hoofdstuk 2. Loopbaan

Afdeling 1. Graden

Artikel 4

De lokale en provinciale besturen maken vandaag al gebruik van de keuzemogelijkheden in de bestaande rechtspositieregelingsbesluiten, maar vinden die nog te beperkt (het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna besluit van 7 december 2007) en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna het besluit van 12 november 2010)). Er is vraag naar meer flexibiliteit met het oog op een eigen invulling op maat van de organisatie en op maat van

bepaalde functies. Diverse besturen geven hiernaast ook aan dat er minimale regels moeten zijn om te voorkomen dat grotere en sterkere besturen de beste kandidaten binnenhalen.

In overeenstemming met de vrijheidsgraden die in het regeerakkoord zijn aangekondigd, moet het bestuur ook de mogelijkheid worden geboden om zelf de graden binnen het niveau vast te stellen, rekening houdend met de minimale vereiste dat een bestuur de graden hiërarchisch rangschikt in basisgraden en hogere graden. Deze hiërarchische benadering volgt uit de bepaling in de organieke decreten dat het organogram de organisatiestructuur van de diensten van het bestuur weergeeft, alsook de gezagsverhoudingen en de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden (artikel 161 DLB en artikel 73 Provinciedecreet).

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

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

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

Waar voorheen de diplomavereisten voor de maatschappelijk werker, bevoegd voor het sociaal onderzoek, vastgesteld werden in artikel 5 van het koninklijk besluit het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie, is dit een gewestelijke bevoegdheid geworden, aangezien het Vlaamse Gewest ondertussen bevoegd is om de diplomavereisten voor het lokaal personeel vast te stellen.
De diplomavereisten voor de maatschappelijk werker, vermeld in artikel 183, §1, van het DLB, kunnen dus nu door de minister bevoegd voor binnenlands bestuur vastgesteld worden, na advies van de onderwijsinstellingen (VLIR, VLHORA,...).

Afdeling 2. Instroom

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

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

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

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

Hoewel de proeftijd voor een statutair personeelslid niet langer expliciet vermeld wordt, blijft deze wel bestaan in overgang (zie artikel 69 van dit besluit). Deze kan gebruikt worden als "inloopperiode", waarin een personeelslid eventueel een bijkomend attest of getuigschrift, dat nodig is voor de functie, kan behalen. Het gaat hier niet om de minimale aanwervingsvereisten of de taalvereisten, want daaraan moet een personeelslid voldoen op het moment van aanwerving. Voor contractuele personeelsleden gelden de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet en is een proeftijd niet meer toegestaan. Voor het behalen van een bijkomend attest of getuigschrift, dat nodig is voor de functie, kan er eventueel gewerkt worden met een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

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

Afhankelijk van de functie, kunnen er drie verschillende modellen gevraagd worden van het uittreksel uit het strafregister (tweede lid):

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

Artikel 6

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

Bij punt 4° moet rekening gehouden worden met het feit dat voor de functie van de maatschappelijk werker, zoals vermeld in artikel 183, §1, van het DLB, die belast is met het sociaal onderzoek , er zeer specifieke diplomavereisten worden opgelegd. De juridische grondslag hiervoor is artikel 19, § 1 van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie. Dat artikel bepaalt het volgende: "*Met het oog op de toekenning van maatschappelijke integratie in de vorm van een leefloon, of een tewerkstelling, met het oog op de herziening of de intrekking van een beslissing dienaangaande of met het oog op een beslissing tot schorsing van de uitbetaling van het leefloon, verricht het centrum een sociaal onderzoek….Voor het sociaal onderzoek moet het centrum een beroep doen op maatschappelijk werkers, volgens de kwalificatievoorwaarden bepaald door de Koning*."
Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie geeft in artikel 5 uitvoering aan deze laatste bepaling en bepaalt dat "*de personen bedoeld in artikel 19, § 1, tweede lid, van de wet moeten houder zijn van het diploma van maatschappelijk assistent, van gegradueerde verpleger gespecialiseerd in gemeenschapsgezondheid of van sociaal verpleger, erkend door de Gemeenschappen*."

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

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

Aangezien het bepalen van de diplomavereisten een regionale bevoegdheid is geworden, moet de passus "*volgens de kwalificatievoorwaarden bepaald door de Koning*", zoals vermeld in de RMI-wet, gelezen worden als "*volgens de kwalificatievoorwaarden bepaald door de Vlaamse Regering".* Deze bevoegdheid wordt gedelegeerd aan de minister bevoegd voor binnenlands bestuur, zoals bepaald in artikel 4 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

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

Het tweede lid biedt bescherming aan de deeltijdse medewerkers ter uitvoering van de Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de raamovereenkomst gesloten door de

Unice, het CEEP en het EVV inzake deeltijdarbeid. Bij loutere uitbreiding van prestaties wordt dus eveneens een vrijstelling van de selectie verleend. Het personeelslid heeft immers bewezen gekwalificeerd te zijn voor de functie. Het is het prerogatief van de aanstellende overheid om een uitbreiding van de prestaties, zonder vorm van bijkomende selectie, toe te staan.

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

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

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

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

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

Het derde lid bepaalt in welke gevallen er geen openbare bekendmaking gebeurt, namelijk wanneer er beroep wordt gedaan op een bestaande wervingsreserve of wanneer de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of de functie wordt omgezet in een voltijdse functie. Aangezien er in deze gevallen géén openbare bekendmaking gebeurt, betekent dit impliciet dat deeltijdse personeelsleden voorrang krijgen om hun prestaties uit te breiden, in het geval het om de uitbreiding van de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie gaat.

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

//

Artikel 10
De raad bepaalt in de lokale rechtspositieregeling de algemene regels voor de uitvoering van de selecties en de samenstelling van de selectiecommissies. Belangrijk hierbij is dat de raad bij de opmaak van die regels ervoor zorgt dat de aanstellende overheid steeds het grondwettelijke principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt moet respecteren. De selectieprocedure moet bovendien de nodige waarborgen bevatten inzake gelijke behandeling, verbod op willekeur, onafhankelijkheid en objectiviteit.
Onder "selectieprocedure" worden een aantal zaken verstaan. Zo is het belangrijk dat de selectie gebeurt op basis van selectiecriteria en met behulp van selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken zijn daarbij afgestemd op de functiebeschrijving voor de functie of voor de graad. Omwille van het principe van gelijke behandeling, is het essentieel dat aan functies van dezelfde graad gelijkwaardige selectietechnieken worden gekoppeld.
Bij het samenstellen van de selectiecommissie is het bovendien belangrijk dat deze uitsluitend uit deskundigen bestaat, waarbij het nuttig is om zowel HR-deskundigen als deskundigen in de te begeven functie op te nemen in de commissie.

Te noteren valt dat de representatieve vakorganisaties het prerogatief hebben om aanwezig te zijn op de vergelijkende examens en op de examens welke voor de personeelsleden worden georganiseerd onverminderd de prerogatieven van de examencommissies (artikel 17 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel).

De aanstellende overheid vult de selectieprocedure concreet in en beweegt hierbij binnen het kader dat de raad heeft vastgesteld. Dat zal onder meer omvatten: de vaststelling van de selectiecriteria, de keuze van de selectietechnieken, het verloop van de selectie, het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure of om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure, de samenstelling en de werking van de selectiecommissie, de aard van de selectieprocedure, namelijk of er al dan niet een bindende rangschikking van geslaagde of geschikt bevonden kandidaten is, enz.,...

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

Artikel 11
Het bestuur moet minstens de kandidaten op de hoogte brengen van hun eindresultaat in de selectieprocedure. Het bepaalt hiervoor de meest aangewezen wijze van kennisgeving, waarbij het rechtszekerheid moet bieden aan de kandidaten. Wanneer er zekerheid nodig is over het tijdstip van de verzending, bijvoorbeeld om klacht te kunnen indienen, is het nodig om de kennisgeving te koppelen aan het authentiek karakter. Vandaar dat de kennisgeving van het resultaat schriftelijk (zie hiervoor de definitie in artikel 1, 16° van dit besluit) moet gebeuren, zodat de datum de wettelijke termijn start om klacht in te dienen. Dat biedt rechtszekerheid aan zowel het bestuur als de kandidaat.

In de kennisgeving moeten de kandidaten ook worden geïnformeerd over hun inzagerecht. Elke kandidaat heeft immers het recht om zijn eigen resultaten te mogen raadplegen. De kandidaat of kandidaten die niet de laureaat zijn in de selectie, hebben echter geen recht op inzage in de resultaten van de kandidaat die wel is aangesteld na de selectie of van de andere kandidaten. Dit is omwille van privacy-redenen. De kandidaat heeft enkel het recht om zijn persoonlijke resultaten van interviews, tests en praktijkexamens in te kijken. Algemene gegevens die niet specifiek de kandidaat betreffen, zoals de voorgestelde en uitgewerkte algemene richtlijnen voor de resultaten, de geldigheid en de interpretatie van psychologische tests en de correcte antwoorden op objectieve tests, vallen niet onder het raadplegingsrecht.

Verder is het ook klantvriendelijk en zinvol om de kandidaten degelijk te informeren op verschillende cruciale momenten in de selectieprocedure. Zo kan er ook worden meegedeeld welk gevolg er gegeven werd aan hun kandidatuur. Als de kandidatuur aanvaard werd, zal dat evident zijn, omdat ze dan uitgenodigd worden voor de selectieprocedure, maar ook als hun kandidatuur niet aanvaard wordt, kunnen ze hiervan op de hoogte worden gebracht. Op die manier krijgt een kandidaat de kans om daar eventueel klacht tegen in te dienen, mocht hij niet akkoord gaan. Hetzelfde geldt voor het meedelen van de eigen resultaten. Voor dergelijke vormen van kennisgeving kan een gewone brief of mail volstaan, indien de kandidaat daarmee instemt. Natuurlijk, als het bestuur geen discussie wil over de geldigheid van de termijnen (vb. indienen van kandidatuur), dan zal het bestuur zelf wat meer zekerheden moeten inbouwen.

Artikel 12

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

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

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

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

Onderafdeling 1. Opvolging, feedback en evaluatie

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

Sinds het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, kunnen besturen een eigen stelsel van prestatiemeting uitwerken, omdat het formalistische evaluatiesysteem niet langer verplicht is. Die wijziging van de organieke decreten sloot aan bij de tendensen die er op dat moment opmars deden in het HR-management. Grote bedrijven, zoals Accenture, Microsoft en Google, verlieten het jaarlijkse evalueren of gingen het herdenken. Voorop stond de visie dat organisaties zelf moeten nadenken over hoe ze hun feedback en evaluaties gaan organiseren, zodat deze hun

personeelsleden beter kunnen motiveren. Enkel het recht op opvolging en feedback, al dan niet gevolgd door een formele evaluatie, werd daarom decretaal verankerd. Niettemin kunnen naast de positieve gevolgen ook nog steeds negatieve gevolgen gekoppeld worden aan een eventueel evaluatiesysteem, waardoor het omwille van de rechtszekerheid nodig is om enkele algemene regels in te bouwen.

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

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

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

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

Een opvolgingsgesprek, feedbackgesprek of een eventuele evaluatie kunnen zowel positieve als negatieve gevolgen hebben. Negatieve gevolgen kunnen zijn dat een personeelslid tijdelijk niet mag thuiswerken, niet mag deelnemen aan bevorderingsprocedures of procedures van interne personeelsmobiliteit of dat zijn hogere functie of opdrachthouderschap wordt stopgezet. Mogelijke positieve gevolgen kunnen dan weer loopbaanfaciliteiten zijn, bijvoorbeeld een opleiding op kosten van het bestuur of een toelage, zoals een functioneringstoelage of een managementstoelage.

Artikel 14
Dit artikel bepaalt dat het bestuur een beroepsprocedure uitwerkt waar het personeelslid gebruik kan van maken, in geval het ongunstige of negatieve gevolgen ondervindt van opvolging, feedback of eventuele evaluatie. Het personeelslid wordt gehoord in het kader van die beroepsprocedure.

De rechtspositieregeling kan naast het ontslag (zoals bepaald in artikel 194, vierde lid van het DLB en artikel 111, vierde lid van het Provinciedecreet) ook andere gevolgen koppelen aan de negatieve evaluatie, zoals de herplaatsing na een ongunstige evaluatie bij een bevordering (cf. artikel 23, §2 van dit besluit), tijdelijk niet doorschalen (cf. artikel 25, 4de lid, 3° van dit besluit), enz.

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

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

Onderafdeling 2. Vorming

Artikel 16
Aan de raad wordt opgedragen om de wijze te bepalen waarop vorming wordt georganiseerd en toegestaan, evenals om de gevallen vast te stellen waarin vorming een plicht is. De personeelsleden hebben namelijk op grond van artikel 192 DLB en artikel 107 Provinciedecreet recht op informatie en vorming zowel over de aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van hun functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten. Decretaal is ook bepaald dat vorming een plicht is als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of voor het beter functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling, of van een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.
Wanneer personeelsleden een vorming gaan volgen die functierelevant is, dan wordt de hiervoor gebruikte tijd beschouwd als arbeidstijd.

Afdeling 4. Doorstroom

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

Onderafdeling 1. Interne mobiliteit

Artikel 17
In het kader van deregulering en autonomie heft dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011, houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied (hierna het besluit externe mobiliteit genoemd) op.

De mogelijkheden uit hoofdstuk 2 van het besluit externe mobiliteit, aangaande mobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, worden overgenomen in het huidige ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, zij het onder de noemer “interne mobiliteit”. Dit artikel voert immers op een algemene wijze de grondslag in voor het bestuur om een eigen regeling uit te werken zodat een interne arbeidsmarkt kan worden gecreëerd tussen besturen met hetzelfde werkingsgebied.
Onder besturen met hetzelfde werkingsgebied worden de besturen verstaan die in identiek hetzelfde territoriale gebied werkzaam zijn. De besturen die hieronder vallen zijn: de gemeente, haar AGB of AGB’s, haar OCMW, de welzijnsvereniging en de autonome verzorgingsinstelling met het OCMW als enig lid of met het eigen OCMW en de eigen gemeente als enig lid. Hetzelfde geldt voor de provincie en haar APB of APB’s.
Wat de welzijnsvereniging en de autonome verzorgingsinstelling betreft, zijn het enkel de verenigingen met het eigen OCMW of met het eigen OCMW en de eigen gemeente als enig lid die hiervoor in aanmerking komen. De overige verenigingen zijn immers geen overheden ’van hetzelfde werkingsgebied’. Ze bedienen meerdere OCMW’s of gemeenten.

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

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

procedure regelt ten minste de wijze waarop de rekrutering (kandidaatstelling) en de selectie(procedure) zal verlopen (vierde lid).

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

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

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

Onderafdeling 2. Externe mobiliteit

Artikel 18

Dit artikel verschaft de juridische grondslag aan het bestuur om gebruik te maken van externe personeelsmobiliteit. Hiermee wordt de mobiliteit van personeelsleden uit een andere gemeente, OCMW, welzijnsvereniging, AGB, provincie, APB, intergemeentelijk samenwerkingsverband of van de diensten van de Vlaamse overheid bedoeld. Het gaat aldus om besturen die niet binnen identiek hetzelfde territoriale werkingsgebied werkzaam zijn (zie toelichting bij artikel 17 van dit besluit).

De mogelijkheden uit hoofdstuk 4 van het opgeheven besluit externe mobiliteit, aangaande extraterritoriale externe personeelsmobiliteit, worden hiermee niet alleen overgenomen in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, maar ook uitgebreid met mobiliteit vanuit een intergemeentelijk samenwerkingsverband. De Vlaamse Regering is echter niet bevoegd om de mobiliteit naar een intergemeentelijk samenwerkingsverband te regelen. Als het samenwerkingsverband die mogelijkheid zelf uitwerkt in de eigen rechtspositieregeling, dan wordt, net zoals dat geldt voor de diensten van de Vlaamse overheid, ook een mobiliteit naar die overheidsinstellingen mogelijk gemaakt.

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

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

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

Onderafdeling 3. Bevordering

Artikel 19

Er wordt een ruime beslissingsmarge gecreëerd voor de lokale en provinciale besturen over de regels en de wijze van de bevordering. Wel wordt er nog bepaald wat de raad minimaal moet regelen voor de bevorderingsprocedure.

Niet alleen de personeelsleden van het eigen bestuur, maar ook de personeelsleden van alle of sommige van de overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in artikel 17, §2, van dit besluit kunnen in aanmerking komen voor deelname aan de bevorderingsprocedure. De raad moet deze mogelijkheid wel vaststellen in de plaatselijke rechtspositieregeling.

Om te mogen deelnemen aan de bevorderingsprocedure, moeten de kandidaten voldoen aan enkele minimale vereisten, waaronder het feit dat ze moeten aangesteld zijn na een externe bekendmaking als vermeld in artikel 9 en een selectieprocedure als vermeld in artikel 6, 2° van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse regering. Deze vereiste sluit aan bij het grondwettelijke principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

Hoewel het niet expliciet werd opgenomen, kan de raad nog steeds bepalen dat de bevordering van een statutair personeelslid gepaard gaat met een proeftijd. Voor contractuele personeelsleden gelden de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Onderafdeling 4. Mandaatstelsel

Artikel 20

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

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

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

De mandaathouder in een gewone mandaatfunctie krijgt de salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is aan de graad van zijn mandaatfunctie (paragraaf 4). Hierbij is het wel belangrijk om de aandacht erop te vestigen dat op dit ogenblik enkel de prestaties in niveau A worden gelijkgesteld en meegerekend voor de opbouw van het ambtenarenpensioen. Wanneer een personeelslid dat aangesteld is in niveau C (of lager) een mandaat in niveau B vervuld, wordt het gedeelte van het salaris dat hoger ligt dan het salaris dat het personeelslid voordien had, niet in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen.

In paragraaf 4 is er enkel sprake van statutaire mandaathouders, omdat de contractuele mandaathouders een tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgen en vallen onder het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet. De Vlaamse Regering is niet bevoegd om aangelegenheden die in die wet bepaald worden, te regelen.

Artikel 21

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

Artikel 22

De regels voor de evaluatie, duur, verlenging en beëindiging van het mandaat en ook de terugvalpositie van de mandaathouder, worden in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering volledig overgelaten aan de lokale autonomie. Voor de verlenging van het mandaat is vereist dat de mandaathouder voor het vervallen van de mandaattermijn gunstig werd geëvalueerd.

Onderafdeling 5. Herplaatsing

Artikel 23

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

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

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

De formulering ‘een bevoegde medische instantie’ slaat zowel op de preventieadviseur-arbeidsarts als op de medische experts van de federale dienst Bestuur Medische Expertise (Medex). Van beide instanties kan een advies tot herplaatsing om gezondheidsredenen uitgaan.

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

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

overeengekomen arbeid, is het een kwestie van het definitief opzetten van aangepast of ander werk.

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

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

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

Bij de procedure van de herplaatsing, moeten de beginselen van behoorlijk bestuur uiteraard ook gerespecteerd worden. Het begrip "passende functie" moet in die zin geïnterpreteerd worden. Het beoogt de evenredigheid, en houdt in dat een herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt in een evenwaardige functie en niet uitmondt in een degradatie. Er moet ook een redelijk verband zijn tussen de aanleiding voor de herplaatsing (gezondheid of evaluatie) en de voorgestelde functie of functies en er moet rekening gehouden worden met de competenties en de belangstellingssfeer van het personeelslid. De herplaatsingsbeslissing zelf is onderworpen aan de wettelijke motiveringsplicht.

Het principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt geldt in gelijke mate voor statutair en contractueel personeel. Om die reden wordt voor het contractueel personeel een uitdrukkelijke rechtsgrond ingeschreven opdat ook die personeelscategorie in aanmerking kan komen voor herplaatsing. Belangrijk hierbij is dat ten aanzien van contractuele personeelsleden een eenzijdig opgelegde herplaatsing juridisch moeilijk ligt aangezien de functietoewijzing een essentiële arbeidsvoorwaarde is. Dit betekent uiteraard niet dat in de praktijk, bijvoorbeeld na het doorlopen van een re-integratietraject er toch een tijdelijke of definitieve wijziging van de functie van de contractant kan plaatsvinden, maar dan moet het personeelslid daarmee instemmen. Dit houdt in dat een herplaatsing omwille van "Je hebt geen goede match (meer) met je functie" niet kan leiden tot een eenzijdige, verplichte aanstelling in een andere functie dan de overeengekomen functie.

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

Hoofdstuk 3. Verloning

Afdeling 1. Salaris en salarisschalen

Artikel 25

De raden stellen in de rechtspositieregeling de salarisschalen vast die in bijlage 1 bij dit besluit zijn gevoegd. De raden kunnen salarisschalen vaststellen die afwijken van die opgenomen in bijlage 1, maar wel het aangegeven minimum en maximum respecteren. Hierbij mogen de verhogingen gespreid worden over 35 trappen. De afwijkingen moeten worden gemotiveerd door de functie te vergelijken met andere functies in de organisatie. Er moet echter wel op worden toegezien dat functies die gelijkwaardig zijn in het bestuur op gelijke wijze gewogen worden. Willekeur en toekenning *intuitu personae* zijn uit den boze. Dat wil niet zeggen dat er een volledige functieclassificatie voor alle functies moet worden opgesteld.

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

Omwille van de nieuwe salarisschalen en functionele loopbanen die toegekend worden aan de personeelsleden in de zorginstellingen, publieke thuiszorg en publieke kinderopvang overeenkomstig het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de scoial/nonprofit-sectoren (hierna IFIC-besluit), werden de specifieke salarisschalen en functionele loopbanen van deze personeelsleden niet meer opgenomen in de bijlagen van het voorliggende ontwerp van besluit. De personeelsleden die overeenkomstig het besluit van de Vlaamse Regering van 14 juli 2022 niet zijn ingestapt in de nieuwe functieclassificatie of de nieuwe salarisschalen als vermeld in dat besluit, behouden in overgang wel hun huidige salarisschaal en functionele loopbaan.

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

Artikel 26

Dit artikel bepaalt waaruit minimaal de functionele loopbaan bestaat. Dit gegeven wordt niet langer onder rubriek 'Loopbaan' geplaatst, omdat de besturen de vrijheid krijgen om zelf functionele loopbanen samen te stellen op basis van de salarisschalen vastgesteld op grond van het vorige artikel. Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering bevat geen verdere voorwaarden voor doorstroming op basis van een eventuele schaalanciënniteit, noch een opsomming van de functionele loopbanen. Het blijft wel een verplichting voor de raad om functionele loopbanen vast te stellen. Tevens moet de raad bepalen wat de gevolgen voor de functionele loopbaan zijn bij externe mobiliteit, d.w.z. in welke mate een personeelslid dat overkomt van een ander bestuur eventuele voordelen (salarisschaal, anciënniteit, functionele loopbaan, ...) kan behouden.

Artikel 27

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

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

Er is een verwijzing naar het begrip dienstactiviteit in artikel 47 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Periodes van dienstactiviteit tellen mee voor de geldelijke anciënniteit. Voor een aantal periodes van afwezigheid beschikt het bestuur over een keuzevrijheid om die te laten meetellen als dienstactiviteit. Voor periodes van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering en periodes van disponibiliteit kan de raad de meerekenbaarheid beperken tot 12 maanden of minder. Ook hiermee wordt een gelijkstelling tussen de statutaire en contractuele personeelsleden gerealiseerd (zie ook verder onder artikel 47 van dit besluit).

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

Artikel 28

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 30
In dit artikel worden de gemeenten tot 5000 inwoners toegevoegd.
De vroegere verplichting voor die gemeenten om een beroep te doen op een gewestelijk ontvanger is immers vanaf 1 januari 2008 afgeschaft (cf. besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijke ontvanger).

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

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

Artikel 31
Er is een bepaling dat het salaris gekoppeld blijft aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex (cf. de definities in artikel 1, 2° en 15° van dit besluit). Daarnaast is er een bepaling over de vaststelling van het maand- en het uursalaris.

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

Afdeling 2. Theoretisch budget

Artikel 32

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

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

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

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

Afdeling 3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Onderafdeling 1. Verplichte toelagen

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

Artikel 33

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

Met dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel opgeheven en worden de bepalingen daarvan geïntegreerd in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

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

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

Artikel 34

De vaststelling van vakantierechten is afhankelijk van de keuze die de raden in de plaatselijke rechtspositieregeling met toepassing van artikel 17 van de wet houdende sociale en diverse bepalingen van 26 juni 1992, zoals gewijzigd door het artikel 59 van de wet van 25 januari 1999 hebben vastgesteld voor de contractuele personeelsleden.
De besturen moeten kiezen welk vakantiestelsel van toepassing is op die personeelscategorieën, namelijk:

- ofwel het vakantiestelsel van de vastbenoemden, zoals bedoeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel;
- ofwel het vakantiestelsel voor bedienden in de privésector.

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

Artikel 35

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

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

Artikel 36 en 37

Ook de berekeningswijze van de eindejaarstoelage blijft ongewijzigd.
In het sectoraal akkoord 2021 werd overeengekomen om de bepaling over de verhogingen van de eindejaarstoelage die in het totaal niet mogen leiden tot een bedrag dat hoger is dan een twaalfde van het jaarsalaris, te schrappen. Dit om de lagere lonen niet te benadelen. Maar om de loonspanning te kunnen behouden, wordt nu toch geopteerd om een grens in te stellen waarbij de eindejaarstoelage nooit hoger mag zijn dan 110% van 1/12 van het jaarsalaris.

Onderafdeling 2. Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 40
Wat in het besluit vermeld wordt is het wettelijke minimum. Besturen kunnen ervoor opteren om alle verplaatsingen met het openbaar vervoer in het kader van het woon-werkverkeer volledig of gedeeltelijk te compenseren. Dit kan een onderdeel zijn van een mobiliteitsbeleid.
Wanneer er geen openbaar vervoer mogelijk is, bijvoorbeeld omdat de standplaats moeilijk bereikbaar is, of wanneer het personeelslid omwille van een beperking zich niet met het openbaar vervoer kan verplaatsen, kan het bestuur een vergoeding toekennen voor het gebruik van privé vervoersmiddelen. Dit steeds met respect voor de fiscale en sociaalrechtelijke bepalingen daaromtrent.

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

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

In het sectoraal akkoord 2020 werd bepaald dat vanaf 1 januari 2020 de sectoraal afgesproken minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler van het contractueel VIA-personeel wordt opgetrokken naar 2,5% of een gelijkwaardige dekking voor besturen die niet werken met een bijdragevoet maar met een kloofdichting. Die afspraak wordt met dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering gehonoreerd.

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

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

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

Artikel 43
De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex (zie de definitie daarvan onder artikel 1, 2°, van dit besluit).

Onderafdeling 3. Onregelmatige prestaties

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

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

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

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

- de extra inhaalrust wordt binnen een termijn van X kalenderdagen genomen;
- de extra inhaalrust wordt een week op voorhand ingeroosterd;
- de extra inhaalrust wordt tegelijk met de gewone inhaalrust genomen;
- …

Voor de vaststelling van die regels is de raad bevoegd.

De salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die sommige personeelscategorieën in de hoger gefinancierde gezondheidsinstellingen krijgen, zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in artikel 45 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering (zie ook de toelichting bij artikel 2 van dit besluit). Die salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de hoger financierende overheid.

Artikel 46

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

Voor hen bepaalt de Arbeidswet de grenzen van de arbeidstijden en de omstandigheden waarin inhaalrust en overloon verschuldigd zijn. In artikel 29 van de Arbeidswet wordt voor hen ook het minimumpercentage van het overloon vastgesteld. Een en ander mag dus niet verward worden met het begrip 'overloon' in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, dat voor de toepassing van dit artikel gedefinieerd wordt in paragraaf 1, 2°, als 'toeslag boven het gewone salaris.

Hoofdstuk 4. Verloven en afwezigheden

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

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

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

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 47

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

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

De verloven en afwezigheden waarvoor het recht op het gewone salaris geheel of gedeeltelijk behouden blijft, of ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte, gelden als periodes van dienstactiviteit.

De periodes die beschreven staan in de opsomming van paragraaf 2, tweede lid worden beschouwd als periodes van dienstactiviteit. Volgende periodes van verloven en afwezigheden worden dus beschouwd als gelijkgestelde periodes met dienstactiviteit:
1° ouderschapsverlof;
2° verlof voor medische bijstand;
3° palliatief verlof;
4° verlof voor mantelzorg;
5° Vlaams zorgkrediet;
6° adoptieverlof;
7° pleegzorgverlof;
8° pleegouderverlof;
9° geboorteverlof;
10° periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (bv. bevallingsverlof);
11° ziekteperiode na de periode van gewaarborgd loon voor een contractueel personeelslid;
12° periode van militaire dienst van minder dan een maand;
13° onbezoldigd verlof als recht;
14° onbezoldigd verlof als gunst;
15° tijdelijke afwezigheid wegens overmacht voor het statutaire personeelslid. Dat is min of meer de tegenhanger van 16° waar een tijdelijke afwezigheid beschreven staat voor de contractuele personeelsleden;
16° periodes met een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering (bv. periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19).

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

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

Om diezelfde reden, namelijk de gelijkschakeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden, zijn punt 10° en 11° opgenomen. Hierdoor wordt er geen onderscheid gemaakt tussen een

contractueel personeelslid of een statutair personeelslid dat in bevallingsverlof (10°) gaat. Beide personeelsleden krijgen hierdoor dezelfde rechten. Wat betreft punt 11° kan het bestuur ervoor kiezen om die periode te begrenzen, waardoor bij een langdurig ziekteverlof enkel de eerste twaalf maanden gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, daarna wordt een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering aanzien als een periode van non-activiteit. De begrenzing van de periode is enkel mogelijk voor een aaneensluitende periode, na een terugkeer uit ziekte start telkens een nieuwe periode (zie ook hoger onder artikel 27 van dit besluit). Het bestuur kan er eveneens voor kiezen om de periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid bij een statutair personeelslid voor de gelijkstelling met dienstactiviteit te begrenzen voor de eerste twaalf maanden. Ook hier is de begrenzing van de periode enkel mogelijk voor een aaneensluitende periode, na een terugkeer uit ziekte start telkens een nieuwe periode.

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

Het onbezoldigde verlof als recht (punt 13°) en het onbezoldigd verlof als gunstmaatregel van minder dan een maand of deeltijds worden gelijkgesteld met dienstactiviteit (14°). Dit wil dus zeggen dat het voltijds onbezoldigde verlof als gunst van meer dan een maand sowieso als non-activiteit beschouwd wordt, dit in tegenstelling tot het voltijds onbezoldigde verlof als recht.

Met punt 15° wordt een vergelijkbare regeling gecreëerd als die voor de contractuele personeelsleden bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Voor die laatsten geldt punt 16° tot gelijkstelling van de periodes met een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering (bijvoorbeeld periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19). Om van overmacht te kunnen spreken moeten volgende criteria gelijktijdig vervuld zijn (vierde lid van paragraaf 2):

- het moet gaan om een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis (de gebeurtenis mag normaal gezien niet te verwachten zijn geweest);
- de feiten moeten zich voordoen buiten de wil ("schuld") van de partijen. Zowel de werkgever als de werknemer worden hiermee bedoeld;
- de overmacht maakt de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk. Het is dus niet voldoende dat de uitvoering ervan enkel bemoeilijkt wordt of duurder uitvalt;
- de onmogelijkheid tot werken moet een tijdelijk karakter hebben. Is de gebeurtenis van die aard dat de uitvoering tot werken definitief onmogelijk wordt, kan geen tijdelijke afwezigheid wegens overmacht worden ingeroepen.

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

Artikel 48

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

Artikel 49

Een stakingsdag is geen verlofdag en wordt beschouwd als dienstactiviteit, maar zonder recht op salaris. Alle andere rechten zoals opbouw jaarlijkse vakantie, opbouw anciënniteiten, … blijven dus gewaarborgd. Het gaat hier over een "georganiseerde werkonderbreking" waarbij de representatieve vakorganisaties bepaalde procedures hebben gevolgd waardoor men kan spreken van een georganiseerde werkonderbreking, dit in tegenstelling tot "wilde stakingen".

Artikel 50

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

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

Het derde lid bepaalt wie de aanvragen toekent of weigert.

Artikel 51

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

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

Ook voor omstandigheidsverlof is het niet mogelijk om het om te zetten in uren en minuten. Omstandigheidsverlof is in feite een vorm van dienstvrijstelling naar aanleiding van welbepaalde gebeurtenissen en soms zelfs op vastgestelde welbepaalde dagen. Het gaat dus niet om bijkomende verlofdagen, maar om het recht van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van bijzondere familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten. Een omzetting in uren en minuten voor deeltijds werkende personeelsleden zou in sommige gevallen namelijk het effect hebben dat die personeelsleden nog extra verlof zouden moeten opnemen om van dit recht gebruik te kunnen maken, wat een discriminatie vormt van deeltijdswerkenden.

Afdeling 2. Jaarlijkse vakantiedagen

Artikel 52

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

Het opnemen van vakantiedagen in aaneensluitende periodes is te beschouwen als een recht en dat recht kan daarom niet omwille van het dienstbelang worden uitgehold. Een aaneensluitende vakantieperiode van 16 kalenderdagen (2 werkweken en 3 weekends) is niet onredelijk. Als het bestuur gekozen heeft voor de private regeling inzake de jaarlijkse vakantie moet het bovendien

rekening houden met het koninklijk besluit van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Dat koninklijk besluit bepaalt onder meer dat wanneer het om gezinshoofden gaat, de vakantie bij voorkeur moet worden toegekend tijdens de schoolvakantie en dat het recht op een ononderbroken vakantieperiode van een week in elk geval moet worden gewaarborgd. Ten slotte moet een ononderbroken periode van twee weken vakantie, tussen 1 mei en 31 oktober worden gewaarborgd aan de werknemers, behalve als ze zelf een andere regeling vragen.

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

De raad moet in de plaatselijke rechtspositieregeling ook de nadere regels vaststellen voor het geval het personeelslid zijn dagen vakantie niet heeft kunnen opnemen omwille van ziekte, overmacht, uitdiensttreding of overlijden (derde lid). Hierbij moet men uiteraard rekening houden met de hogere regelgeving zoals bijvoorbeeld het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (in het private stelsel) en de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, die een omzetting zijn van de Europese Richtlijn 2003/88/EG van het Europese Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd).

Artikel 53

Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat elke periode met recht op salaris, recht geeft op de opbouw van jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling. Voor periodes van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering en periodes van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid kan de raad de meerekenbaarheid beperken tot 12 maanden of minder (zie toelichting bij artikel 47 van dit besluit).

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

Het vakantieverlof wordt ook in evenredige mate verminderd naar aanleiding van welbepaalde onbezoldigde verlofdagen. (cf. artikel 47, paragraaf 2, tweede lid, 13° en 14° van dit besluit). Dit geldt vanzelfsprekend enkel voor personeelsleden die in het publiek vakantiestelsel werden geplaatst.

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

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

Artikel 54

Dit artikel bepaalt dat een personeelslid zijn vakantiedagen behoudt als hij arbeidsongeschikt wordt op een ogenblik dat hij al vakantiedagen heeft aangevraagd. Als het personeelslid

arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van vakantieverlof, krijgt het eveneens verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

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

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

Afdeling 3. Feestdagen

Artikel 55

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

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

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

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

Die personeelsleden hebben recht op de tien wettelijke feestdagen. Bovendien moet voor deze personeelsleden de regeling gevolgd worden die in bovengenoemde wet en koninklijk besluit staan. Daarnaast hebben ze ook recht op de feestdag van 11 juli. Omdat dit geen “wettelijke” feestdag is, en er niet kan teruggevallen worden op bovengenoemde wet en koninklijk besluit, moet de raad hier zelf de wijze bepalen waarop die dag vervangen zal worden als 11 juli samenvalt met een andere normale inactiviteitsdag.

Ten slotte kan de raad ook bepalen om de lijst van 11 feestdagen aan te vullen met maximum drie extra feestdagen. Dat is een keuze die aan de raad gegeven wordt, het is dus geen verplichting. De raad kan er ook voor opteren om bijvoorbeeld maar één extra feestdag toe te voegen. Als het aantal feestdagen verminderd wordt, zullen de verworven rechten in een overgangsregeling moeten worden opgenomen voor de indienstzijnde personeelsleden. Ook kan de raad ervoor kiezen om te differentiëren tussen enerzijds de personeelsleden van artikel 186, §2, 3°, DLB en anderzijds de rest van het personeel. Ze kunnen ervoor kiezen om de eerste groep 1, 2 of 3 extra feestdagen toe te kennen en kunnen voor de andere groep een nieuwe keuze maken. Het aantal extra feestdagen moet niet gelijk zijn tussen beide groepen.

Afdeling 4. Gezinsverloven

Onderafdeling 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 56

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

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

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

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

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

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

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

////////////

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

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

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

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

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

Artikel 58
Dit artikel bepaalt voor het statutaire personeelslid de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in een vorm van vaderschapsverlof of meemoederschapsverlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder. Voor de contractuele personeelsleden geldt een soortgelijke regeling (cf. het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, evenals artikel 114 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en artikel 221 tot en met 223 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).

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

Onderafdeling 2. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

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

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

Artikel 60

////////////

Contractuele personeelsleden die aangesteld zijn als pleegouder, hebben op basis van artikel 30quater van de Arbeidsovereenkomstenwet, het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing van een persoon in hun gezin. De duur van de afwezigheid mag 6 dagen per jaar niet overschrijden (cf. het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen).
Statutaire personeelsleden kunnen op basis van dit artikel nu ook pleegzorgverlof opnemen.
Het verlof wordt op basis van artikel 47 van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering gelijkgesteld met dienstactiviteit.

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

Artikel 61
In geval van langdurige pleegzorg heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind. Onder langdurige pleegzorg wordt verstaan: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.
Het pleegouderverlof wordt aan het statutaire personeelslid op overeenkomstige wijze als aan het contractuele personeelslid toegekend met toepassing van artikel 30sexies van de Arbeidsovereenkomstenwet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

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

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

Afdeling 5. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 63 en 64
Artikel 63 gaat over de deeltijdse herneming wegens ziekte of ongeval privéleven (paragraaf 1).

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

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de codex over het welzijn op het werk zijn ook van toepassing op personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon en op zij die hen tewerkstellen. Het re-integratietraject kan dus ook worden opgestart door statutaire personeelsleden en hun werkgever, ook al is dit traject vooralsnog vooral toegespitst op werknemers en werkgevers die met elkaar verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.
Het komt hierop neer dat een personeelslid verplicht een re-integratieprocedure moet doorlopen vooraleer het verwezen kan worden naar de Pensioendienst.

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

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

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

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

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

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

Het eerste lid van paragraaf 3is bedoeld om problemen op te lossen die gerezen zijn met personeelsleden in deeltijdse loopbaanonderbreking, in (deeltijds) onbetaald verlof of in zorgkrediet, en die in disponibiliteit geplaatst worden wegens uitputting van het ziektekrediet. Volgens de tot nu gangbare interpretatie konden personeelsleden niet deeltijds in disponibiliteit zijn. Dat standpunt wordt met dit artikel gewijzigd.

Artikel 65

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

Afdeling 6. Onbezoldigd verlof

Artikel 66

//////////////

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

////////////

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

Afdeling 7. Andere verloven en afwezigheden

Artikel 67

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

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

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

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

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

- Het vrijwilligerswerk in punt 1° en 2° kan bestempeld worden als van algemeen belang.
- In punt 3° krijgt het personeelslid dienstvrijstelling op de dag van de verkiezingen als het op die dag moet werken, maar is aangewezen als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau of een hoofdstembureau.
- Een vierde vrijstelling geldt voor de personeelsleden die werden aangewezen als lid van een hoofdstembureau. Deze bureaus moeten al enkele weken voor de dag van de verkiezingen meerdere malen samenkomen op de dagen en uren bepaald in de kieswetgeving. Als dat samenvalt met de gebruikelijke kantooruren is het wenselijk om dienstvrijstelling toe te kennen.
- Het toestaan van dienstvrijstellingen voor het afstaan van beenmerg en voor het afstaan van organen of weefsels zijn van belang voor een zo groot mogelijke beschikbaarheid van potentiële donors.
- Gelet op het grote belang voor de volksgezondheid dat er voldoende bloed, plasma en bloedplaatsjes worden afgestaan, werd een zevende vorm van dienstvrijstelling ingeschreven.

- De laatste dienstvrijstelling van de opsomming is het recht op dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk (niet voor borstvoeding thuis). Daarnaast heeft het zwangere personeelslid ook recht op dienstvrijstelling voor de duur van prenatale onderzoeken.

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

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

De regeling in de derde paragraaf is gemeenschappelijk voor alle personeelsleden, behalve op het gebied van het geboorteverlof, waarvoor er voor de contractuele personeelsleden rekening moet worden gehouden met een specifieke regeling in de Arbeidsovereenkomstenwet.

1° Het omstandigheidsverlof wordt niet beperkt tot het wettelijke huwelijk, maar ook toegekend naar aanleiding van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning, zoals vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het (oud) Burgerlijk Wetboek. Het betreft hier de regeling, ingevoerd in het Burgerlijk Wetboek door de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning. Alleen het samenwonen in de vorm van een duurzame relatie wordt hier bedoeld, als alternatief voor een huwelijksrelatie, en ongeacht het geslacht. Het is dus niet de bedoeling dat hetzelfde omstandigheidsverlof ook wordt toegekend bij het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door bloed- of aanverwanten in de rechte opgaande of nederdalende lijn, of in de zijlijn in geval van samenwoning van bijvoorbeeld een broer en een zus, of een oom of een tante met een nicht of een neef.

2° Artikel 30, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet geeft de (contractuele) werknemer "het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen."
Het contractuele personeelslid heeft dus in ieder geval recht op geboorteverlof.

De statutaire ambtenaar wordt eveneens een recht op een geboorteverlof toegekend. De gewesten zijn echter niet bevoegd te bepalen dat ook dezelfde geldelijke regeling als voor de contractuele personeelsleden zal worden toegepast, zodat in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt bepaald dat in dit geval het loon wordt doorbetaald voor de eerste tien dagen. Gedurende de bijkomende dagen omstandigheidsverlof heeft het statutaire personeelslid geen recht op een volledige doorbetaling van het salaris. Het statutaire personeelslid heeft tijdens de bijkomende dagen recht op 82% van het brutosalaris. Dat naar analogie van de uitkeringsregeling die voor de contractuele personeelsleden geldt. Voor de berekening van de 82% moet rekening gehouden worden met een begrensd brutosalaris van 26.230 euro (100%) op jaarbasis. Dat heeft tot gevolg dat statutaire personeelsleden die minder dan 26.230 euro (100%) verdienen, recht hebben op 82% van hun brutosalaris. Statutaire personeelsleden die 26.230 euro (100%) of meer verdienen, krijgen 82% van het geplafonneerde salaris.

Op te merken valt dat het personeelslid niet verplicht is van zijn recht op ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk gebruik te maken. Dat geldt overigens ook voor alle andere vormen van omstandigheidsverlof.

Voor de contractuele werknemers wordt het recht op dit verlof uitdrukkelijk bepaald in alle gevallen van (wettelijk) vaststaand vaderschap, en dus niet beperkt tot de bevalling van de wettelijke echtgenote of de partner waarmee men officieel samenwoont.

Rekening houdend met de maatschappelijke en wettelijke ontwikkelingen wordt in dit besluit een verlof voorzien bij de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, en/of voor de werknemer ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat.

Deze formulering sluit niet uit dat er uitzonderlijk twee personen (al dan niet van hetzelfde geslacht) in aanmerking komen. Voor de contractuele werknemers is het in ieder geval zo dat, als zij onder de bepalingen vallen van artikel 30, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet (de afstamming van het kind staat "langs zijn zijde vast"), de financiële regeling die in deze wet is opgenomen kan worden toegepast.

3° Het betreft in dit geval het overlijden van de nauwste verwanten of de levenspartners. Anders dan bij 1° wordt hier niet uitdrukkelijk verwezen naar de verklaringen van wettelijke samenleving. Bij overlijden van de samenwonende partner is het voor het recht op het hier bepaalde omstandigheidsverlof niet noodzakelijk dat beiden een samenlevingscontract hebben gesloten in de zin artikel 1475 e.v. van het (oud) Burgerlijk Wetboek. Het volstaat dat beiden ingeschreven zijn op hetzelfde adres.

Daarnaast hebben de personeelsleden ook recht op 10 werkdagen omstandigheidsverlof bij het overlijden van een kind of een pleegkind waarvan het personeelslid of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van langdurige pleegzorg. Onder langdurige pleegzorg wordt de pleegzorg verstaan waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

4° Het personeelslid heeft recht op 4 werkdagen omstandigheidsverlof bij het overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, of het overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van de samenwonende of huwelijkspartner van het personeelslid.

5° Het personeelslid heeft recht op 4 werkdagen omstandigheidsverlof bij het overlijden van een pleegouder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden. De pleegzorg moet met andere woorden nog bezig zijn op het moment van het overlijden van de pleegouder.

6° Het personeelslid heeft recht op 1 werkdag omstandigheidsverlof bij het overlijden van een pleegkind waarvan het personeelslid pleegouder is in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden. Met kortdurende pleegzorg worden alle vormen van pleegzorg bedoeld die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.

7° Voor het omstandigheidsverlof ter gelegenheid van het huwelijk van een kind van het personeelslid of van zijn partner kan dezelfde opmerking worden gemaakt voor de eventuele samenwonende partner als hiervoor. Een samenlevingscontract is uiteraard mogelijk, maar niet noodzakelijk. Ingeschreven zijn op hetzelfde adres volstaat.

8° Voor de omschrijving van "samenwonende" partner geldt ook hier de opmerking die bij 3° en 4° werd gemaakt (ingeschreven op hetzelfde adres volstaat). De begrippen bloed- en aanverwant hebben hun traditionele juridische betekenis, en werden dus niet uitgebreid.

9° Zie 8°.

10° Ter gelegenheid van de hier vermelde huwelijken wordt vrijaf gegeven op de dag van de huwelijksplechtigheid. Dat moet strikt worden gelezen. Als de dag van het huwelijk voor het personeelslid geen werkdag is, heeft hij of zij geen recht op een compenserende dag verlof.

11° De traditioneel toegekende dag omstandigheidsverlof in het kader van een rooms-katholieke priesterwijding of een rooms-katholieke intrede in het klooster wordt uitdrukkelijk uitgebreid naar de andere erkende erediensten. Het gaat hier uitsluitend over erkenningen in het kader van de wetgeving op de erkende erediensten, en niet om alle religieuze of spirituele bewegingen die op een of andere manier op legale wijze actief zijn of een wettelijk erkende rechtsvorm hebben aangenomen. Voor de draagwijdte van het begrip "samenwonend" in dit geval: zie 2° tot en met 7°.

12° Het omstandigheidsverlof, waarin al decennialang voorzien is ter gelegenheid van een (rooms-katholieke) plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd, wordt uitgebreid tot de eventuele overeenstemmende plechtigheid bij andere erkende erediensten. Voor het begrip "samenwonende" volstaat opnieuw het ingeschreven zijn op hetzelfde adres.

13° In het al vermelde koninklijk besluit van 28 augustus 1963 is er begin 2007 nog steeds sprake van een omstandigheidsverlof voor het bijwonen van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter. Ook in vele personeelsstatuten komt deze bepaling nog voor. Het betreft hier een verwijzing naar de vroegere afdeling II van het eerste boek, titel X, hoofdstuk II van het Burgerlijk Wetboek betreffende de voogdij door de familieraad opgedragen. Bij de wet van 29 april 2001 werd de voogdijregeling grondig hervormd en in het bijzonder werd de bedoelde familieraad afgeschaft en heeft de vrederechter voortaan de bevoegdheid gekregen tot het benoemen van een voogd. Wel bepaalt het huidige artikel 394 van het Burgerlijk Wetboek dat de vrederechter, bij het organiseren van de voogdij over een minderjarige, de bloedverwanten in de opgaande lijn in de tweede graad, de meerderjarige broers en zusters van de minderjarige en de broers en zusters van de ouders van de minderjarige hoort of hen ten minste oproept. De vrederechter moet bovendien eenieder horen van wie de mening voor hem nuttig kan zijn. De personen worden opgeroepen bij gerechtsbrief.

14° In de tekst van artikel 67, 10°, wordt rekening gehouden met de afschaffing van de familieraad en met de tekst van het geciteerde artikel 394 van het (oud) Burgerlijk Wetboek.

Artikel 68

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

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

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

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Afdeling 1. Opheffingsbepalingen

Artikel 69
Met deze opheffingsbepaling worden de opgesomde besluiten ondubbelzinnig uit het rechtsverkeer verwijderd, al dan niet vervangen door andere bepalingen in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Dat geldt niet voor de bepalingen die betrekking hebben op de dienstbeëindiging van het statutaire dienstverband. Zij blijven in werking tot de decreetgever naar aanleiding van een nieuwe decretale ontslagregeling de uitvoeringsbevoegdheid geeft aan de Vlaamse Regering om de nadere regels hierover vast te stellen. Die bepalingen hebben betrekking op:
- de proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband;
- het ontslag wegens beroepsongeschikt na negatieve evaluatie;
- de ambtshalve herplaatsing na ongunstige evaluatie of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid;
- het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging;
- de disponibiliteit wegens ambtsopheffing.

Afdeling 2. Overgangsbepalingen

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

Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 70
Voor de leesbaarheid van de overgangsbepalingen wordt aan de huidige besluiten die de rechtspositieregeling regelen een kortere omschrijving gegeven.

Onderafdeling 2. Geldelijke waarborgen

Artikel 71
Dit artikel waarborgt het behoud van bestaande overgangsbepalingen.
Bij de invoering van de nieuwe salarisschalen van het sectorale akkoord van 18 juni 1993 en van het sectorale akkoord 1997-1998 bepaalde een bestaande overgangsmaatregel in de plaatselijke rechtspositieregelingen het behoud op persoonlijke titel van de salarisschaal, aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag voor zover die gunstiger was dan de salarisschalen die opgenomen waren in de genoemde sectorale akkoorden. Met 'bijslag' wordt op de eerste plaats de diplomabijslag bedoeld. Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering maakt geen einde aan die bestaande overgangsmaatregelen.

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

- in voorkomend geval, begeleidend personeel in sommige voorzieningen voor personen met een handicap;
- elke andere bestaande afwijking van de organieke salarisschalen.

Artikel 72
De bestaande overgangsregeling wordt opnieuw bevestigd.

Artikel 73
De bestaande overgangsregeling wordt opnieuw bevestigd.

Artikel 74
Dit artikel waarborgt het behoud van bestaande overgangsbepalingen.

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

Onderafdeling 3. Diverse lopende procedures en lopende periodes

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

Personeelsleden die in dienst zijn op datum van de inwerkingtreding van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering en die met toepassing van artikel 12 van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en artikel 32 van het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 na een afwijkende aanwervingsprocedure in dienst zijn getreden binnen het bestuur, komen bij wijze van overgang in aanmerking voor de mobiliteits- en bevorderingsregeling uit dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Omdat de besturen er voortaan voor kunnen opteren om hun werving en selectie veel soepeler te laten verlopen, moeten ook personeelsleden die omwille van de zware procedure in het verleden hebben afgehaakt, gelijke loopbaanperspectieven worden geboden zoals die voortaan aan nieuwe personeelsleden kunnen worden geboden via de nieuwe eenvoudiger regeling.

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

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

Artikel 78 en 79
De bestaande overgangsregeling wordt opnieuw bevestigd.

Afdeling 3. Specifieke bepalingen

Artikel 80
De adjunct-financieeldirecteur is een functie die enkel in overgangsregeling bestaat, en bijgevolg altijd een uitdovend karakter heeft. Wanneer de titularis verdwijnt, verdwijnt ook de functie definitief. Omdat op grond van artikel 382 en 589 DLB, het artikel 41, tweede lid, 6°, artikel 163 tot

en met 165, artikel 169, 179, 194 en 208, § 2, tweede lid, van het DLB van overeenkomstige toepassing zijn verklaard op de adjunct-financieeldirecteur, is het noodzakelijk om in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering rechtszekerheid in te bouwen over hun statuut.

Afdeling 4. Inwerkingtreding

Artikel 81

Om de rechtszekerheid te garanderen voor de periode tussen de datum van inwerkingtreding van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering en de datum van de plaatselijke implementatie ervan, bepaalt het eerste lid dat de plaatselijke reglementaire bepalingen tot de datum van plaatselijke uitvoering van kracht blijven.
Wil het bestuur gebruik maken van de nieuwe vrijheidsgraden dan kan dit vanaf 10 dagen na bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

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

Het derde lid bepaalt ten slotte dat elke (gedeeltelijke) aanpassing aan de plaatselijke rechtspositieregeling 10 dagen na de bekendmaking van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in het Belgisch Staatsblad in overeenstemming moet zijn met de bepalingen van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Afdeling 5. Uitvoering

Artikel 82

De Vlaamse minister bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid is belast met de uitvoering van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Toelichting

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen budgettaire impact voor de Vlaamse overheid.

Inspectie van Financiën

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

Begrotingsakkoord

Het begrotingsakkoord is niet vereist.

B. ESR-TOETS

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen ESR-impact.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen weerslag op het personeelsbestand en de personeelsbudgetten van de Vlaamse overheid.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft de volgende weerslag op lokale en provinciale besturen:

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

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

4. VERDER TRAJECT

Na de tweede principiële goedkeuring zal het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering voor advies worden voorgelegd aan de Raad van State met het oog op de definitieve goedkeuring.

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

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

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

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten om over voornoemd voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

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

Bart SOMERS

Bijlagen:

- het principieel goed te keuren ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- de tabel meerekenbare periodes dienstactiviteit en gelijkstelingen
- het protocol 2022/12 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;
- het eindverslag 2022/12 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;