



## **Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom**

### **Rechtsgronden**

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;
- het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

### **Vormvereisten**

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op (datum).
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. ... gesloten op ... (datum voluit).-;
- De Raad van State heeft advies ... (adviesnummer) gegeven op ... (datum voluit), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

### **Initiatiefnemer**

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

**Artikel 1.** In het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt het opschrift van deel XI vervangen door wat volgt:

“Deel XI. Einde van de tewerkstelling”.

**Art. 2.** In deel XI van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, wordt het opschrift van hoofdstuk 1 vervangen door wat volgt:

“Titel 1. De redenen en gevolgen voor de ambtenaar”.

**Art. 3.** Artikel XI 8quater en XI 8quinquies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, worden vervangen door wat volgt:

“Art. XI 8quater. §1. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Het voormelde bedrag wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

§2. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minstens dertig weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minstens dertig weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn zestig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof, vermeld in artikel XI 8quinquies.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in het geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde die gelijk is aan een twaalfde van het bruto jaarsalaris van het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat met een minimumbedrag van 1800 euro en een maximumbedrag van 5500 euro. De voormelde bedragen worden pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De opzeggingstermijn op grond waarvan de verbrekingsvergoeding, vermeld in artikel XI 8bis, berekend wordt, wordt met vier weken verminderd als de ambtenaar recht heeft op outplacementbegeleiding. De voormelde vermindering is niet van toepassing als de ambtenaar binnen zeven kalenderdagen na de kennisname van het ontslag met een geneeskundig getuigschrift aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

Art. XI 8quinquies. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft tijdens de opzeggingstermijn als volgt recht op sollicitatieverlof:

1° de ambtenaar heeft recht op de outplacementbegeleiding vermeld in artikel XI 8quater, §2: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag;

2° de ambtenaar heeft geen recht op de outplacementbegeleiding vermeld, in artikel XI 8quater, §2:

a) gedurende de weken die aan de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn voorafgaan: een halve dag per week;

- b) gedurende de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag.

Het sollicitatieverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Het niet-opgenomen verlof kan niet naar de volgende week worden overgedragen.”.

**Art. 4.** In deel XI van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, worden hoofdstuk 2, dat bestaat uit artikel XI 11, en hoofdstuk 3, dat bestaat uit artikel XI 12 tot en met XI 16, vervangen door wat volgt:

“Titel 2. De ontslagregeling voor de ambtenaar op proef

Art. XI 11. §1. Het ontslag van de ambtenaar op proef door een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd conform deel IV gaat in de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag. Met ingang van die voormelde dag wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde duur van drie maanden.

De regeling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing op:

- 1° een ontslagen ambtenaar op proef van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst voor de duur van de statutaire proeftijd als de resterende duur van de arbeidsovereenkomst na het ontslag als ambtenaar op proef minstens drie maanden bedraagt;
- 2° een ontslagen ambtenaar op proef die teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad na definitieve beslissing van de benoemende overheid.

§2. Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van het personeelslid in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsverzekering.

Artikel XI 12. De benoemende overheid ontslaat de ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

Het ontslag wegens een zware fout zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt door de benoemende overheid gegeven binnen drie werkdagen na kennisname van het feit dat als zware fout wordt beschouwd.

Voorafgaand aan de ontslagbeslissing hoort de benoemende overheid, samen met de functionele chef, de ambtenaar, die zich kan laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. De tussenkomst van een raadgever van de ambtenaar in kwestie mag niet leiden tot een vertraging of uitstel van het verhoor.

De werkgever stort voor de ambtenaar die wegens een zware fout wordt ontslagen, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen die nodig zijn voor zijn opname in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsbescherming.

Titel 3. De ontslagregeling voor het contractuele personeelslid

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. XI 13. De indienstnemende overheid kan het contractuele personeelslid ontslaan conform het arbeidsrecht en de bepalingen van deze titel.

In al de volgende gevallen is deze titel niet van toepassing:

- 1° bij een ontslag om dringende redenen;

2° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd;  
3° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht;  
4° bij de beëindiging van de vervangingsovereenkomst door de terugkeer, het ontslag, het overlijden of de pensionering van het personeelslid dat vervangen wordt.

In al de volgende gevallen zijn hoofdstuk 2, 3, 4 en 5 niet van toepassing:

1° bij een ontslag van een personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;  
2° bij een ontslag van een personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel;  
3° bij een ontslag van een occasionele lesgever van de VDAB vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

De bepalingen opgenomen onder hoofdstuk 2 en hoofdstuk 5 zijn niet van toepassing op het contractuele personeelslid dat minder dan één jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid.

## Hoofdstuk 2. Ontslagvoorwaarden

Art. XI 14. §1. De indienstnemende overheid kan na toepassing van de voorwaarden opgenomen in deze titel overgaan tot het ontslag van een contractueel personeelslid, omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid als het contractuele personeelslid in de afgelopen drie jaar:

1° een formele schriftelijke waarschuwing ontving met een nauwkeurige weergave van het disfunctioneren dat kan leiden tot het ontslag van het personeelslid;  
2° een remediëring kreeg conform artikel IV 5.

Voor de toepassing van deze voorwaarde zijn remediëringen die voor [datum inwerkingtreding] werden aangeboden, gelijkgesteld.

§2. In het geval het contractuele personeelslid meer dan drie jaar geleden een remediëring kreeg conform artikel IV 5, is een nieuwe schriftelijke waarschuwing en een remediëringstraject zoals voorzien in artikel IV 4 vereist, alvorens het ontslagtraject in te leiden.

§3. De indienstnemende overheid kan het ontslagtraject onmiddellijk inleiden als het contractuele personeelslid, na de schriftelijke waarschuwing, het aanbod niet benut om te remediëren via een traject zoals voorzien in artikel IV 4 of IV 5.

## Hoofdstuk 3. Het hoorrecht

Art. XI 15. §1. De indienstnemende overheid die de intentie heeft om een contractueel personeelslid te ontslaan omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid, hoort het betrokken contractuele personeelslid. Een raadgever kan de indienstnemende overheid tijdens de hoorzitting bijstaan.

§2. De indienstnemende overheid volgt de volgende voorschriften bij het horen van het contractuele personeelslid:

1° de indienstnemende overheid nodigt het contractuele personeelslid schriftelijk uit om zijn standpunt naar voor te brengen;  
2° de uitnodiging vermeld in punt 1° bevat al de volgende elementen:  
a) de redenen waarop de intentie tot ontslag is gebaseerd;  
b) de voorgenoemen ontslagmaatregel en de juridische grondslag ervan;

c) de plaats, de wijze en het tijdstip van de hoorzitting en de modaliteiten van het schriftelijk verweer;

d) informatie over de rechten van het contractuele personeelslid;

3° het contractuele personeelslid krijgt voorafgaand aan het verhoor de kans om het ontslagdossier in te zien;

4° het contractuele personeelslid beschikt over minstens vier werkdagen om zijn verweer voor te bereiden vanaf de ontvangst van de uitnodiging. Het contractuele personeelslid wordt geacht de uitnodiging ontvangen te hebben de derde werkdag na de verzending ervan;

5° de indienstnemende overheid maakt een proces-verbaal op van de zitting waarvan het contractuele personeelslid een kopie ontvangt.

§3. Het contractuele personeelslid beslist om al dan niet op de uitnodiging van de hoorzitting in te gaan.

Het contractuele personeelslid heeft altijd de mogelijkheid om zich schriftelijk te verweren, uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

§4. Behalve bij gewettigde afwezigheid verschijnt het contractuele personeelslid in persoon op de hoorzitting.

Het contractuele personeelslid mag zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of mag zich bij gewettigde verhindering door een persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen. De tussenkomst van de raadgever van het contractuele personeelslid in kwestie mag niet leiden tot een vertraging of uitstel van het verhoor.

§5. Het contractuele personeelslid wordt geacht af te zien van het hoorrecht als:

1° hij niet verschijnt op de hoorzitting, noch een schriftelijk verweer indient ten laatste op de dag van de hoorzitting;

2° hij gewettigd afwezig is en zich niet laat vertegenwoordigen, noch een schriftelijk verweer indient uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

#### Hoofdstuk 4. Bevestiging van de ontslagintentie

Art. XI 16. §1. Als de indienstnemende overheid, na het contractuele personeelslid gehoord te hebben, de ontslagintentie bevestigt, deelt de indienstnemende overheid dat binnen veertien dagen schriftelijk mee aan het contractuele personeelslid.

De mededeling, vermeld in het eerste lid, omvat ook informatie over de mogelijkheid voor het contractuele personeelslid om een advies in te winnen conform hoofdstuk 5. Het personeelslid wordt geacht de voormelde mededeling ontvangen te hebben op de derde werkdag na de verzending ervan.

§2. Als het personeelslid geen gebruik maakt van zijn hoorrecht, kan de indienstnemende overheid overgaan tot definitief ontslag.

#### Hoofdstuk 5. Adviesorgaan

Art. XI 17. Het contractuele personeelslid dat conform artikel XI 16, §1, een bevestiging van de ontslagintentie ontving, kan binnen drie werkdagen na ontvangst van deze bevestiging advies vragen bij een adviesorgaan dat bevoegd is voor het beleidsdomein waartoe het personeelslid in kwestie behoort.

Art. XI 18. §1. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, brengt met meerderheid van stemmen advies uit aan de indienstnemende overheid binnen tien werkdagen nadat het de adviesvraag heeft ontvangen.

Bij staking van stemmen heeft de voorzitter een beslissende stem.

Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bezorgt een kopie van het advies aan het contractuele personeelslid.

§2. In het kader van dat advies beoordeelt het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op basis van het ontslagdossier de gegrondheid van de ontslagintentie, het vervuld zijn van de ontslagvoorwaarden en de toepassing van de procedure, vermeld in hoofdstuk 2, 3 en 4 van deze titel.

§3. Zolang de termijnen vermeld in paragraaf 1, eerste lid en artikel XI 17 niet verstreken zijn en voor zover het personeelslid advies heeft gevraagd, kan de indienstnemende overheid niet overgaan tot het definitieve ontslag van het contractuele personeelslid.

Art. XI 19. De indienstnemende overheid neemt een definitieve beslissing over het ontslag na ontvangst van het advies van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17.

Art. XI 20. §1. Het secretariaat van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bepaalt voor elk dossier de samenstelling van het adviesorgaan.

§2. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, is per dossier samengesteld uit de volgende leden:

1° een voorzitter: het hoofd van een entiteit, raad of instelling;

2° drie leden van de overheid: personeelsleden met hr- en/of leidinggevende expertise;

3° drie leden van de representatieve vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest.

De voorzitter en de leden van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, maken geen deel uit van de entiteit, raad of instelling van het contractuele personeelslid dat advies inwint. De voorzitter en de leden zijn stemgerechtigd.

§3. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, kan niet geldig beraadslagen in afwezigheid van de voorzitter.

Als de leden geldig werden opgeroepen en er minder dan zes leden op de zitting aanwezig zijn, vergadert en beslist het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op geldige wijze als er minstens drie leden aanwezig zijn.

Art. XI 21. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, wordt georganiseerd over de verschillende beleidsdomeinen heen, met maximaal vier adviesorganen in totaal. De clustering van adviesorganen wordt georganiseerd met oog voor een evenredige verdeling van de werklast in het licht van de goede werking van de verschillende adviesorganen.

De adviesorganen, vermeld in artikel XI 17, stellen gezamenlijk en op uniforme wijze hun huishoudelijk reglement vast.

Het huishoudelijk reglement, vermeld in het tweede lid, bepaalt tenminste:

1° de organisatie van het secretariaat;

2° de wijze van beraadslaging;

3° de procedureregels;

4° het wrakingsrecht van de verzoeker;

5° de wijze van kennisgeving van de adviezen.

Art. XI 22. §1. Op uitdrukkelijke vraag van het personeelslid of de indienstnemende overheid roept het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, beide partijen op om gehoord te worden vóór het een gemotiveerd advies formuleert.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt het contractuele personeelslid persoonlijk. Het contractuele personeelslid mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§2. Als het contractuele personeelslid, ofschoon volgens de voorschriften opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde verhindering, wordt hij geacht definitief af te zien van zijn recht om advies te vragen.

Art. XI 23. Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening - Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

#### Hoofdstuk 6. De motiveringsplicht

Art. XI 24. De indienstnemende overheid die:

1° nadat het contractuele personeelslid afzag van zijn hoorrecht of;

2° na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 17 of;

3° na ontvangst van het advies van het adviesorgaan of na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 18, §1;

beslist om over te gaan tot het definitief ontslag van het contractuele personeelslid omwille van diens gedrag en/of geschiktheid, deelt aan het contractuele personeelslid schriftelijk de concrete redenen mee die aan de basis van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst liggen.

De indienstnemende overheid doet dat bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of uiterlijk drie werkdagen erna.

Art. XI 25. De termijnen, vermeld in deze titel, worden opgeschort tussen 25 december en 1 januari van het volgende jaar.

#### Hoofdstuk 7. Outplacement

Art. XI 26. §1. Het contractuele personeelslid dat conform het arbeidsrecht ontslagen wordt, heeft recht op outplacement die de indienstnemende overheid aanbiedt op voorwaarde dat hij recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

§2. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, bedraagt in geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Dat bedrag wordt pro rata verminderd als het personeelslid op het moment van het ontslag verminderd werkt.

§3. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, wordt opgestart door het contractuele personeelslid binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

## Hoofdstuk 8. Ontslaganciënniteit

Art. XI 27. In geval van eenzijdige beëindiging van de tewerkstelling door de indienstnemende overheid houdt de indienstnemende overheid bij de berekening van de opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding rekening met de periodes van ononderbroken tewerkstelling van het contractuele personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid.”.

**Art. 5.** Aan deel XI van hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, wordt een titel 4, die bestaat uit artikel XI 28, toegevoegd, die luidt als volgt:

### “Titel 4. Overgangsbepalingen

Art. XI 28. Voor de ambtenaar die op 31 mei 2019 vast benoemd is, wordt de opzeggingstermijn vermeld in artikel XI 8, §2, tweede lid, berekend door de uitkomst van punt 1° en 2° bij elkaar op te tellen:

1° op grond van de anciënniteit die opgebouwd is tot en met 31 mei 2019 heeft de ambtenaar recht op een opzeggingstermijn van dertien weken per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit;

2° op grond van de anciënniteit die opgebouwd is vanaf 1 juni 2019 wordt de opzeggingstermijn berekend conform artikel XI 8, §4.”.

**Art. 6.** Dit besluit treedt in werking op ... .

**Art. 7.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Bart SOMERS