

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot
wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering
van het hr-beleid, uitstroom
- Principiële goedkeuring

Samenvatting

De bescherming van contractuele personeelsleden tegen willekeurig ontslag wordt geoptimaliseerd, door onder meer het bepalen van ontslagvoorwaarden en het invoeren van een hoorrecht. Daarnaast wordt ook een adviesorgaan ingericht dat op basis van het ontslagdossier advies geeft over de gegrondheid van de ontslagintentie, de ontslagvoorwaarden en de procedure. Een motiveringsverplichting wordt verankerd, waardoor de lijnmanager een ontslagbeslissing moet motiveren, zonder dat een personeelslid hierom verzoekt. Tot slot breidt dit ontwerp het recht op outplacementbegeleiding voor zowel het statutair als contractueel personeelslid uit.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

In de vorige regeerperiode zette de Vlaamse Regering een eerste stap om minder vast te benoemen en meer contractueel te werven bij de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: DVO) door in het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) het aantal categorieën uit te breiden waarin contractueel kan worden geworven. Daarnaast werden in de vorige regeerperiodes verschillende stappen gezet om de arbeidsvoorwaarden van de statutaire en contractuele personeelsleden meer op elkaar af te stemmen. Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van de mededeling¹ betreffende de verdere harmonisering van de arbeidsvoorwaarden en versoepeling van de contractuele indienstneming.

¹ VR 2020 2102 MED.0070/1BIS

Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota² 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota³ ⁴.

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/83 van 13 maart 2023.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen; een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De werknemers van de Vlaamse overheid zijn hierbij het voornaamste kapitaal. Investeren in hun welzijn en persoonlijke groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden en het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden spelen hierin een belangrijke rol. Daarom moderniseer ik het hr-beleid van de Vlaamse overheid via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De uitgangspunten voor die modernisering zijn terug te vinden in de conceptnota 'de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid'⁵. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan het spoor uitstroom.

De datum van inwerkingtreding van elk onderdeel van het 5-sporenbeleid wordt bepaald in de formele onderhandelingen.

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

1. Situering

Essentieel in een goed hr-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats zit, rekening houdend met onder meer de competenties van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid. De Vlaamse overheid zet in de eerste plaats in op het geven van kansen aan personeelsleden om hun loopbaan in eigen handen te nemen en te werken aan de eigen persoonlijke ontwikkeling. Wanneer de competenties of motivatie van het personeelslid niet meer aansluiten op de noden voor de functie, streven de diensten van de Vlaamse overheid naar een interne oplossing. Personeelsleden worden verwacht open te staan voor de geboden kansen en actief mee te werken aan een oplossing die rekening houdt met de mogelijkheden van zowel het personeelslid als de Vlaamse overheid. Het overgaan tot ontslag is slechts de laatste optie.

2. Optimalisatie van de bescherming van een contractueel personeelslid tegen een willekeurig ontslag

Een werkgever beschikt over de mogelijkheid om over te gaan tot een eenzijdige beëindiging van een contractuele arbeidsverhouding, voor zover hij de regels opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten naleeft. De federale wetgever installeerde deze arbeidsrechtelijke regels om de werknemer te beschermen tegen een willekeurig ontslag. Een ontslagbeslissing moet immers steeds een weloverwogen, doordachte en objectieve beslissing zijn.

² VR 2021 2506 MED.0222

³ VR 2021 2910 MED.0376

⁴ VR 2022 1612 MED.0463

⁵ VR 2022 1612 MED.0463

Het spreekt voor zich dat de entiteiten, raden en instellingen van de DVO deze arbeidsrechtelijke regels dienen na te leven.

Een werkgever kan zichzelf bijkomende regels opleggen ter verruiming/optimalisatie van de bescherming van het contractuele personeelslid tegen een willekeurig ontslag. De in het ontwerpbesluit uitgewerkte regelingen hebben deze verruiming als doel. Deze regelingen gelden bovenop de regels die al zijn opgenomen in de arbeidswetgeving en die de diensten van de Vlaamse overheid toepassen.

3. Toepassingsgebied

De regelingen in dit ontwerpbesluit gelden op het moment dat de werkgever eenzijdig een einde stelt (opzegging of verbreking) aan de tewerkstelling van een contractueel personeelslid omwille van diens gedrag en/of geschiktheid. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen contracten voor bepaalde en contracten voor een onbepaalde duur.

Deze regelingen gelden evenwel niet in de volgende gevallen:

- Een **ontslag omwille van dringende redenen**: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten omvat specifieke dwingende bepalingen die een werkgever dient na te leven (o.a. op het vlak van motivering van de ten laste gelegde feiten) in geval van een ontslag om dringende redenen. Eigen regels die met deze arbeidsrechtelijke regels interfereren, zijn niet aangewezen en worden daarom niet voorzien.
- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de **wettelijke pensioenleeftijd**;
- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens **overmacht**;
- De **terugkeer, het ontslag, het overlijden of pensionering** van het personeelslid dat vervangen wordt met een **vervangingsovereenkomst**.

Ook naar aanleiding van een **ontslag van een personeelslid met een specifieke overeenkomst** (jobstudenten, AOP-ers, personeelsleden met een occasionele overeenkomst) zijn de bepalingen niet van toepassing, met uitzondering van de motiveringsplicht. De tijdelijkheid en korte duur typeert deze contracten waarvoor dergelijke ontslagprocedure niet aangewezen is.

De ontslagvoorwaarden en het adviesorgaan, opgenomen in hoofdstuk 2 en 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. Gedurende deze inwerkperiode moet de werkgever de match met de functie en organisatie kunnen beoordelen en het instrument van het ontslag zo nodig flexibel kunnen inzetten. Ook deze personeelsleden blijven niettemin een bescherming tegen willekeurig ontslag genieten ingevolge hun hoorrecht en de motiveringsplicht.

4. Ontslagvoorwaarden

Een ontslag mag niet onverwacht zijn. Ook moet het personeelslid dat disfunctioneert de kans hebben gekregen om te remediëren.

Daarom bepaalt dit ontwerpbesluit dat de werkgever pas een formele ontslagintentie mag kenbaar maken ten aanzien van een contractueel personeelslid nadat de onderstaande voorwaarden vervuld zijn:

- Het personeelslid ontving een formele **schriftelijke waarschuwing**. Deze schriftelijke waarschuwing omvat een nauwkeurige weergave van het disfunctioneren dat kan leiden tot een ontslag;
- In de drie jaar die het uiten van een ontslagintentie voorafging, vond een **remediëring** plaats in **de eigen functie** of naar **een andere functie**. Op die manier kreeg het contractuele personeelslid de kans om zijn functioneren en/of gedrag en/of competenties bij te stellen.

5. Hoorrecht

Een overheid moet rekening houden met de algemene beginselen inzake behoorlijk bestuur wanneer ze een eenzijdige beslissing neemt die de belangen van een burger ernstig aantast. Eén van deze verplichtingen is de plicht om de burger voorafgaand aan de beslissing te horen. Dit horen beoogt enerzijds de belangen van de individuele burger te vrijwaren door hem de mogelijkheid te bieden een voor hem ongunstige beslissing te voorkomen. Anderzijds streeft dit horen ook naar de vrijwaring van de belangen van de overheid door te vermijden dat de overheid met onvoldoende kennis van zaken een beslissing neemt.

De diensten van de Vlaamse overheid passen dit principe al toe bij het ontslag van een statutair personeelslid. Vandaag voorziet noch het VPS, noch de arbeidswetgeving in een hoorrecht bij ontslag van een contractueel personeelslid. Ook de rechtspraak is niet eensgezind over de vraag of de beginselen inzake behoorlijk bestuur, en dus het hoorrecht, ook van toepassing zijn op de verhouding tussen de overheid en een contractueel personeelslid.

Om de bescherming van contractuele personeelsleden tegen een willekeurig ontslag te verruimen, verankert dit ontwerpbesluit het hoorrecht in het VPS. Hierdoor krijgen ook contractuele personeelsleden het recht om hun verhaal te doen vóórdát de definitieve ontslagbeslissing wordt genomen. Contractuele personeelsleden krijgen zo een bijkomend middel om hun rechten te waarborgen. Het is een recht in hoofde van het personeelslid. Het contractuele personeelslid beslist autonoom of hij hiervan al dan niet gebruik maakt. Het personeelslid kan er voor kiezen om dit recht schriftelijk uit te oefenen. Hij doet dit uiterlijk op de dag waarop het verhoor is gepland.

De werkgever nodigt het contractueel personeelslid ten aanzien van wie hij een ontslagintentie heeft geuit omwille van diens gedrag of functioneren, schriftelijk uit voor de hoorzitting. Het personeelslid moet om dit hoorrecht niet verzoeken. Het contractueel personeelslid krijgt voorts voorafgaand aan het verhoor inzage in het dossier en beschikt over een termijn van minimaal vier dagen om zich voor te bereiden.

Het personeelslid dat niet op het hoormoment verschijnt of zich bij wettige redenen niet laat vertegenwoordigen en geen schriftelijk verweer indient, wordt geacht van dit recht af te zien. Indien een contractueel personeelslid afziet van zijn hoorrecht, kan de werkgever overgaan tot het definitieve ontslag. Het adviesorgaan is in dat geval niet bevoegd.

6. Adviesorgaan

De mogelijkheid tot tegenspraak bij een adviesorgaan wordt georganiseerd op niveau van de beleidsdomeinen. Het aantal adviesorganen voor de totaliteit van de diensten van de Vlaamse overheid wordt beperkt om de werkbaarheid van het adviesorgaan te waarborgen.

De verschillende beleidsdomeinen organiseren zich autonoom in clusters en maken gezamenlijke beslissingen over de organisatie en de werking van het adviesorgaan. Het Agentschap Overheidspersoneel neemt een inhoudelijke regierol op ten aanzien van de adviesorganen.

Het adviesorgaan brengt op basis van het ontslagdossier een advies uit over de gegrondheid van de ontslagintentie, de toepassing van de ontslagvoorwaarden en de procedure. Het orgaan oordeelt niet over de opportuniteit van de ontslagbeslissing. Een dergelijk oordeel, binnen de grenzen van het redelijke, komt slechts toe aan de werkgever, die een absolute ontslagmacht heeft. Het is de arbeidsrechtbank die finaal een oordeel velt over de redelijkheid van het ontslag. De organisatie van de rechtelijke macht is een exclusieve federale bevoegdheid. Het adviesorgaan neemt geen beslissing en kan een ontslagbeslissing dus niet voorkomen.

De werkgever kan volgend op het advies altijd beslissen om tot ontslag over te gaan. De ontslagmacht van de werkgever is immers een belangrijk basisprincipe van het ontslagrecht. Dit principe is van openbare orde en houdt in dat de werkgever altijd de mogelijkheid heeft om over te gaan tot ontslag. In het arrest van 6 april 2007 verduidelijkt het arbeidshof in Brussel dit principe: *"In het Belgische*

arbeidsovereenkomstenrecht heeft elke partij steeds de mogelijkheid de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij op te dringen, zonder dat deze laatste het recht heeft de verdere uitvoering van de overeenkomst te vorderen (Cass. 16 oktober 1969, R.C.J.B. 1970, 527, noot M. Jamouille; Cass. 20 juni 1988, T.S.R. 1988 [verkort], 325). Wanneer een partij bij een arbeidsovereenkomst beslist de overeenkomst te beëindigen, kan de rechter inderdaad de partijen niet verplichten de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren (A.H. Brussel, 27 november 1986, JTT 1988, 47, noot; A.H. Antwerpen [afd. Hasselt], 18 april 1989, Limb. Rechtsl. 1989, 105; A.R. Luik 25 januari 1991, Soc. Kron. 1991, 320, noot J. Jacquain). Zulks kan ook niet wanneer de werknemer het behoud van zijn dienstbetrekking eist op basis van art. 1382 B.W. (extra-contractuele fout) (A.R. Antwerpen 23 oktober 1997, Soc. Kron. 1999, 244). Dit beginsel wordt beschouwd als zijnde van openbare orde omdat het op de vrijheid van handel en nijverheid, en uiteindelijk op de individuele vrijheid steunt (zie P. Van Ommeslaghe, in R.C.J.B. 1988, nr. 148, 39). Dit beginsel wordt bijzonder streng opgevat inzake arbeidsovereenkomsten. De vrijheid om eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen bestaat immers ook voor de overeenkomsten van bepaalde duur en kan ook uitgeoefend worden wanneer een wetsbepaling het ontslagrecht begrenst of verbiedt (zie J. Clesse, Congé et contrat de travail, 1992, nr. 5, 20-21). Volgens de overgrote meerderheid van rechtsleer en rechtspraak houdt dit verband met art. 1142 betreffende het verbod om te dwingen iets te doen en met art. 1170 B.W. met name het verbod van levenslange arbeid. Dit alles heeft te maken met de absolute ontslagmacht die de rechter de jurisdictie ontzegt om een ontslag te schorsen of te vernietigen gezien het definitief en onherroepelijk karakter ervan (cfr Cass. 16 oktober 1969, Arr. Cass. 1969-1970, 167; 26 september 1973, Arr. Cass. 1974, 96; 23 maart 1981, Arr. Cass. 1980-1981, 817; 20 juni 1988, Arr. Cass. 1987-1988, 1368)."

Het adviesorgaan brengt bij meerderheid van stemmen advies uit. De samenstelling is paritair: het adviesorgaan bestaat uit een voorzitter en zes leden. Bij wijze van uitzondering kan het adviesorgaan rechtsgeldig advies uitbrengen zelfs als niet alle leden op de zitting aanwezig zijn. Deze maatregel heeft als voornaamste doel de praktische haalbaarheid en werkbaarheid van het adviesorgaan te waarborgen. De mogelijkheid om af te wijken van de voltallige samenkomst garandeert een redelijke doorlooptijd en een efficiënte werking van het adviesorgaan. Het personeelslid en de werkgever kunnen door het orgaan ook gehoord worden, op vraag van één van de partijen.

Na het advies ontvangen te hebben beslist de werkgever om al dan niet tot ontslag van het contractuele personeelslid over te gaan.

7. Motiveringsplicht

CAO 109 omvat voor CAO-werkgevers de regels inzake de motivering van een ontslag. Deze CAO is niet van toepassing op de diensten van de Vlaamse overheid. Zij vallen immers niet onder de CAO-wet die hoofdzakelijk voor de privésector geldt.

Op basis van deze CAO is de werkgever niet verplicht om uit eigen beweging de motivering van het ontslag mee te delen aan de ontslagen werknemer. Hij is hiertoe pas verplicht als de werknemer om een motivering verzoekt binnen de termijnen die zijn opgenomen in de CAO. Enkel werknemers die minimaal 6 maanden in dienst zijn bij de werkgever kunnen dit verzoek indienen.

Vanuit goed werkgeverschap en het doel om de bescherming van contractuele personeelsleden tegen een willekeurig ontslag verder te verruimen, verankert dit ontwerpbesluit een motiveringsverplichting in het VPS. Op basis van deze verplichting moet de werkgever de ontslagbeslissing motiveren, zonder dat een personeelslid hierom verzoekt. Aangezien een ontslagen personeelslid steeds iets kan leren uit een motivering, koppelt dit ontwerpbesluit geen anciënniteitsconditie aan deze motiveringsplicht.

Finaal is het aan de arbeidsrechtbank om de motieven die aan de basis van een ontslag liggen te beoordelen. Een arbeidsrechtbank kan steeds nagaan of een andere redelijke werkgever omwille van dezelfde redenen ook zou zijn overgegaan tot ontslag. In geval van een kennelijk onredelijk ontslag kan de arbeidsrechtbank een schadevergoeding toekennen. Bij de beoordeling van een ontslagdossier van een contractueel personeelslid heeft de arbeidsrechtbank oog voor de concrete inhoud van een dossier.

8. Verruiming recht op outplacementbegeleiding

Het aanbieden van outplacementbegeleiding vormt het sluitstuk van handvaten die de Vlaamse overheid als werkgever aanbiedt aan personeelsleden die ondanks de aangeboden kansen er niet in slagen om een duurzame functie te vinden binnen de Vlaamse overheid. De bedoeling van het outplacement bestaat erin de ontslagen werknemer in staat te stellen een nieuwe job te vinden.

Binnen de Vlaamse overheid bestaan vandaag 3 vormen van outplacementbegeleiding:

- **Outplacementaanbod als recht**
Deze regeling geldt voor het contractueel personeel op basis van het eenheidsstatuut. Sinds 1 juni 2019 omvat het VPS voor het statutair personeel een vergelijkbare regeling. Dit recht is vandaag gekoppeld aan een recht op een opzegtermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 30 weken. De duur en waarde van het outplacementaanbod verschilt tussen een ontslag met een opzegtermijn en een ontslag met een vervangende verbrekingsvergoeding.
- **Outplacementaanbod als gunst**
Als de werkgever niet verplicht is om outplacement aan te bieden, dan bepaalt hij zelf de duur, waarde en inhoud van de begeleiding.
- **Outplacementaanbod bij medische overmacht**
Als de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd wegens medische overmacht, dan krijgt het personeelslid minstens 30 uur outplacementbegeleiding in een periode van maximaal 3 maanden (of maximaal 6 maanden als het traject halfweg werd stopgezet wegens een nieuwe functie).

Om vandaag recht te hebben op outplacementbegeleiding dient zowel een statutair als contractueel personeelslid minimaal 9 jaar ononderbroken in dienst te zijn bij de werkgever. Vanuit duurzaam werkgeverschap stel ik voor om outplacementbegeleiding als recht al in een vroeger stadium aan te bieden. Hierdoor heeft een personeelslid met minimum 4 jaar ononderbroken tewerkstelling bij de DVO al recht op outplacementbegeleiding, wat overeenstemt met een opzegtermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 15 weken. Zo krijgt een grotere groep de mogelijkheid om begeleid te worden tijdens de zoektocht naar een nieuwe job.

9. Ontslaganciënniteit

Om drempels voor interne mobiliteit weg te werken, neemt een contractueel personeelslid die van entiteit verandert zijn ontslaganciënniteit mee. Deze maatregel zorgt voor een gelijkschakeling tussen de arbeidsvoorwaarden van statutaire en contractuele personeelsleden. Statutaire personeelsleden nemen namelijk sinds 1 juni 2019 hun ontslaganciënniteit bij doorstroom mee.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De uitbreiding van de doelgroep voor outplacementbegeleiding van minimaal 30 naar minimaal 15 weken opzegtermijn (of omgezet van minimaal 9 naar 4 jaar dienstanciënniteit) heeft een budgettaire impact. De raming van deze meerkost is gebaseerd op de gegevens over de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid aangesloten op het gemeenschappelijk personeelsregistratiesysteem Vlimpers. Zo werden er in de jaren 2016-2020 binnen deze groep van entiteiten jaarlijks gemiddeld 18 personeelsleden met minimaal 9 jaar dienstanciënniteit ontslagen en gemiddeld 17 personeelsleden met 4 tot 9 (begonnen) jaren dienstanciënniteit. Daarnaast bedroeg de gemiddelde kostprijs voor een wettelijk verplichte outplacementbegeleiding in de jaren 2019-2021 ongeveer €3.300 per dossier (bedrag geïndexeerd naar index van apr. 2022 – 1,8476). De uitbreiding van de doelgroep van outplacementbegeleiding voor deze doelgroep van entiteiten wordt daardoor geraamd op een toename van de totale kostprijs met gemiddeld €56.000 per jaar.

Deze kostprijs wordt aangerekend op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR (basisallocatie 1SK40700). Vanuit dit begrotingsartikel zullen de middelen verdeeld worden over de verschillende entiteiten, hetzij via de begrotingscyclus, hetzij via de opmaak van een apart herverdelingsbesluit.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023. Voor een budgettair overzicht over het 5-sporenbeleid verwijst ik naar de nota aan de Vlaamse Regering betreffende het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan.

De Inspectie van Financiën stelde verder volgende vragen:

- “Waarom juist een vermindering naar 4 jaar en bijvoorbeeld niet naar 6 jaar als voorwaarde?”
 - o In de conceptnota ‘De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid’ is volgende bepaald: ‘Om vandaag recht te hebben op outplacementbegeleiding dient een personeelslid minimaal 9 jaar ononderbroken in dienst te zijn bij de werkgever (zijnde 30 weken opzegtermijn of verbrekingsvergoeding). Vanuit duurzaam werkgeverschap wordt een outplacementbegeleiding al in een vroeger stadium aangeboden, concreet bij een opzegtermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 15 weken.’ Een opzegtermijn van 15 weken stemt overeen met een ontslaganciënniteit van minimum 4 jaar
- “In het nieuwe artikel XI worden 2 voorwaarden vermeld die moeten vervuld zijn voor de formele ontslag intentie. De tweede voorwaarde heeft betrekking op een remediëringstraject of de 2^{de} kans in een andere functie. Beiden moeten immers een kans geven om het functioneren, gedrag of competenties bij te stellen. Maar wat als de 2^{de} kans of het remediëringstraject een gevolg was van andere feiten dan deze die nu aanleiding geven tot een ontslagintentie?”
 - o De bepalingen liggen in lijn met de bepalingen die gelden voor de statutaire ambtenaren. Statutaire personeelsleden kunnen ontslagen worden omwille van twee evaluaties onvoldoende. De redenen die geleid hebben tot een eerste beslissing onvoldoende moeten niet dezelfde zijn als de redenen die leiden tot een tweede evaluatie onvoldoende. Als andere ongunstige feiten telkens aanleiding zouden geven tot een nieuw formeel remediëringstraject, dan leidt dit niet alleen tot een discussie omtrent de aard van de feiten (al dan niet anders of gelijkaardig), maar mogelijk ook tot een ellenlange aaneenschakeling van trajecten en aanhoudende onzekerheid over de toekomst, ook voor het contractuele personeelslid in kwestie

De minister bevoegd voor Begroting verleende zijn akkoord op 23 maart 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget. De weerslag wordt uitvoerig omschreven in de afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering betreffende de ‘tijdelijke personeelsinzet van het Agentschap Overheidspersoneel’. Het akkoord van de minister bevoegd voor Bestuurszaken gaat bij die nota.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Na principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest. Vervolgens leg ik het dossier voor advies voor aan de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, spoor uitstroom;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

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

Bart SOMERS

Bijlage:

- voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, spoor uitstroom;
- artikelsgewijze bespreking;
- advies van de Inspectie van Financiën;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting.