

Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Protocol nr. 2023/04
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 12 juli 2023 werden gevoerd in de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste
afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Over: het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van 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 social/non-profitsectoren en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Genoemd akkoord wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

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

enerzijds.

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

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

werd over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van 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 social/non-profitsectoren en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

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

om onderstaande redenen:

Standpunt van het gemeenschappelijk vakbondsfront:

De drie representatieve vakorganisaties laten met dit schrijven weten dat ze alle drie niet akkoord gaan met het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van 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 social/non-profitsectoren en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen (hierna afgekort als “wijzigingsbesluit RPR”) zoals principieel door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 9 juni 2023.

1 Vooraf

1.1 Geen rekening gehouden met de consensustekst werkgevers – werknemers n.a.v. het kaderbesluit RPR

Allereerst zouden wij willen aanstippen dat dit wijzigingsbesluit RPR de ideale gelegenheid was geweest om de consensustekst die bereikt was tussen werkgevers en werknemers te implementeren in het besluit van 20 januari 2023 van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen (hierna afgekort als “kaderbesluit RPR”).

Door de consensustekst, die bereikt was tussen de werkgeversdelegatie en de werknemersdelegatie, op te nemen in dit wijzigingsbesluit RPR had de Vlaamse Regering kunnen aantonen dat ze het sociaal overleg erkent. Het is echter duidelijk dat deze Vlaamse Regering verder doet op haar elan en geen enkele opening laat om het vastgelopen overleg terug een kans te geven, integendeel.

1.2 EU-richtlijn 2019/1158 kon al omgezet geweest zijn

Dit wijzigingsbesluit RPR zorgt er voornamelijk voor dat enkele fouten uit het kaderbesluit RPR rechtgezet worden en dat de EU-richtlijn 2019/1158 van het Europees parlement en de raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen

werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (hierna afgekort als "EU-richtlijn 2019/1158") gedeeltelijk wordt omgezet.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront had voor de definitieve goedkeuring van het kaderbesluit RPR reeds opgeworpen dat de EU-richtlijn 2019/1158 omgezet moest worden, maar de Vlaamse Regering had er geen oren naar. Indien men naar de vakorganisaties had geluisterd dan had de Vlaamse Regering nu geen rechtzettingen moeten doen via een wijzigingsbesluit amper 4 maanden na de afkondiging in het Belgische Staatsblad van het kaderbesluit RPR.

2 Juridische bezwaren

2.1 EU-richtlijn 2019/1158 niet volledig omgezet

Op 20 juni 2019 vaardigde het Europees Parlement en de Raad de richtlijn 2019/1158 uit. Artikel 20 van die richtlijn bepaalt dat de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden om uiterlijk op 2 augustus 2022 aan de bovengenoemde richtlijn te voldoen.

Nergens in het wijzigingsbesluit RPR staat er een verwijzing naar de EU-richtlijn 2019/1158 (hoewel dit wel zou moeten op basis van artikel 20.3 EU-richtlijn).

2.1.1 Flexibele werkregelingen

Artikel 9 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt onder andere dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. Artikel 3 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt dat onder flexibele werkregelingen het volgende wordt begrepen: "de mogelijkheid voor [de werknemers] om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren."

De wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven schrijft het recht in voor de contractuele personeelsleden van de lokale en provinciale overheden om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Een regeling voor de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale overheden om een flexibele werkregeling aan te vragen ontbreekt.

2.1.2 Arbeidsrechten

Artikel 10 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt dat de rechten die door werknemers zijn verworven of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4 (vaderschapsverlof), 5 (ouderschapsverlof) en 6 (zorgverlof) bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim (arbeidsverzuim wegens overmacht), blijven behouden tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim.

Dit is nergens geïmplementeerd in het wijzigingsbesluit RPR, integendeel verschillende artikels van het wijzigingsbesluit RPR zijn hiermee in strijd. (zie artikelsgewijze bespreking en commentaar).

2.1.3 Discriminatie

Artikel 11 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt dat de nodige maatregelen moeten genomen worden om te verbieden dat werknemers die vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof hebben genomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend minder gunstig zouden worden behandeld. Dit zou eveneens van toepassing moeten zijn op de werknemers die hun werk hebben verzuimd zoals bedoeld in artikel 7 van de EU-richtlijn 2019/1158 (arbeidsverzuim wegens overmacht), of gebruik hebben gemaakt van flexibele werkregelingen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend.

Dit is niet omgezet in het wijzigingsbesluit RPR, hoewel het kaderbesluit RPR op meerdere punten in strijd is met het bovengenoemde artikel 11 van de EU-richtlijn 2019/1158. In het kaderbesluit RPR is het bijvoorbeeld mogelijk om personeelsleden (zowel de contractuele als de statutaire) die ouderschapsverlof hebben genomen minder gunstig te behandelen met betrekking tot de opbouw van de jaarlijkse vakantiedagen (zie artikel 53, tweede lid het kaderbesluit RPR), de berekening van het vakantiegeld (zie artikel 35, §1, tweede lid van het kaderbesluit RPR) en de berekening van de eindejaarspremie (zie artikel 37, tweede lid van het kaderbesluit RPR).

2.1.4 Conclusie

Van een totale omzetting van de EU-richtlijn 2019/1158 is dus geen sprake, wat niet enkel een schending inhoudt van de EU-richtlijn 2019/1158, maar hierdoor ontnemt de Vlaamse Regering ook arbeidsrechten aan de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen.

Het is dan ook logisch dat het gemeenschappelijk vakbondsfront niet akkoord kan gaan met deze gang van zaken, waarbij de Vlaamse Regering een beperkt aantal omzettingen doet in plaats van een correcte omzetting door te voeren. Het gemeenschappelijk vakbondsfront vraagt dan ook om regelingen in dit wijzigingsbesluit RPR uit te werken zodat voldaan wordt aan de EU-richtlijn 2019/1158.

2.2 Artikelsgewijze bespreking en commentaar

Artikel 5

Voor de publieke sector is er een strikt toepassingsgebied om personen tewerk te stellen met een flexi-jobarbeidsovereenkomst. Een verwijzing naar de NACE-codes uit artikel 2, 13° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken lijkt ons hier aangewezen.

Artikel 7

De toevoeging van “17°” zorgt ervoor dat de plaatselijke en provinciale besturen de mogelijkheid hebben om een periode van afwezigheid wegens dwingende redenen en wegens zorgverlof niet mee te rekenen als geldelijke anciënniteit.

Dit is echter een schending van de artikelen 10 en 11 van de EU-richtlijn 2019/1158. Artikel 10 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt immers onder andere dat rechten die door werknemers verworven zijn of in opbouw zijn op de datum van ingang van een periode van zorgverlof of een periode van “arbeidsverzuim wegens overmacht” behouden blijven tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Daarnaast bepaalt

artikel 11 van de EU-richtlijn 2019/1158 dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te verbieden dat werknemers die zorgverlof of een periode van “arbeidsverzuim wegens overmacht” hebben opgenomen op grond daarvan minder gunstig worden behandeld. Het feit dat de periodes van zorgverlof en een periode van afwezigheid wegens dwingende redenen niet meetellen voor geldelijke anciënniteit, zorgt voor een minder gunstige behandeling.

“17°” moet dan ook geschrapt worden in artikel 7

Artikel 9

Ook hier is de toevoeging van “17°” in strijd met de artikelen 10 en 11 van de EU-richtlijn 2019/1158. De periodes van afwezigheid wegens dwingende redenen en het zorgverlof worden door artikel 9 niet meegeteld voor de berekening van het vakantiegeld publiek stelsel.

Dit is echter een schending van de artikelen 10 en 11 van de EU-richtlijn 2019/1158. Artikel 10 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt immers onder andere dat rechten die door werknemers verworven zijn of in opbouw zijn op de datum van ingang van een periode van zorgverlof of een periode van “arbeidsverzuim wegens overmacht” behouden blijven tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Daarnaast bepaalt artikel 11 van de EU-richtlijn 2019/1158 dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te verbieden dat werknemers die zorgverlof of een periode van “arbeidsverzuim wegens overmacht” hebben opgenomen op grond daarvan minder gunstig worden behandeld. Het feit dat de periodes van zorgverlof en een periode van afwezigheid wegens dwingende redenen niet meetellen voor de berekening van het vakantiegeld publiek stelsel, zorgt voor een minder gunstige behandeling.

“17°” moet dan ook geschrapt worden in artikel 9.

Artikel 10

Ook hier is de toevoeging van “17°” in strijd met de artikelen 10 en 11 van de EU-richtlijn 2019/1158. De periodes van afwezigheid wegens dwingende redenen en het zorgverlof worden door artikel 10 niet meegeteld voor de berekening van de eindejaarstoelage.

Dit is echter een schending van de artikelen 10 en 11 van de EU-richtlijn 2019/1158. Artikel 10 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt immers onder andere dat rechten die door werknemers verworven zijn of in opbouw zijn op de datum van ingang van een periode van zorgverlof of een periode van “arbeidsverzuim wegens overmacht” behouden blijven tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Daarnaast bepaalt artikel 11 van de EU-richtlijn 2019/1158 dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te verbieden dat werknemers die zorgverlof of een periode van “arbeidsverzuim wegens overmacht” hebben opgenomen op grond daarvan minder gunstig worden behandeld. Het feit dat de periodes van zorgverlof en een periode van afwezigheid wegens dwingende redenen niet meetellen voor de berekening van de eindejaarstoelage, zorgt voor een minder gunstige behandeling.

“17°” moet dan ook geschrapt worden in artikel 10.

Artikel 15

Het derde lid van het toegevoegde artikel 66/1 zou geschrapt moeten worden.

Er is namelijk geen enkel zinnig argument te bedenken waarom nu plots de twintig dagen onbezoldigd verlof in mindering zou moeten gebracht worden omwille van een afwezigheid wegens dwingende redenen of het ingevoerde zorgverlof. Op basis van de EU-richtlijn 2019/1158 wil men net een beter evenwicht bekomen tussen werk en privé, de Vlaamse Regering voert het zorgverlof op basis van deze richtlijn in om daarna een andere arbeidsvoorwaarde te verminderen die de combinatie werk-privé mogelijk maakte.

Het is ons een raadsel waarom de Vlaamse Regering het nodig vindt om de twintig dagen onbezoldigd verlof, die nota bene een gunst en onbezoldigd is, te verminderen voor de personeelsleden waarvan hun woning het afgelopen jaar is afgebrand, of onder water heeft gestaan. De twintig dagen onbezoldigd verlof wordt onder andere door personeelsleden genomen om vakanties te kunnen overbruggen om in opvang te voorzien voor hun kinderen.

Bovendien is het zo dat de twintig dagen onbetaald verlof reeds mogelijk was vanaf 2008 voor zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden. De contractuele personeelsleden hebben sinds 2008 dus zowel recht op het verlof om dwingende redenen (op basis van federale regelgeving) als op de twintig onbetaalde dagen. De (gedeeltelijke) omzetting van de EU-richtlijn 2019/1158 en de gelijkschakeling tussen contractuelen en statutairen als argument gebruiken om de twintig dagen onbezoldigd verlof te verminderen kan dus niet omdat de beide stelsels (20 dagen onbetaald verlof + verlof om dwingende redenen) al sinds 2008 voor de contractuele personeelsleden bestonden, zonder enige vermindering.

Tenslotte is dit alles in strijd met artikel 16.2 van de EU-richtlijn 2019/1158 dat bepaalt dat de uitvoering van de richtlijn geen rechtvaardiging vormt voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers.

Artikel 16

In het ingevoegde punt 9°/1 staat nergens een verwijzing naar "het personeelslid". Na "pleegouder" en na "pleegkind" zou best "van het personeelslid" eraan toegevoegd worden.

Om al deze redenen tekenen de drie vakorganisaties een protocol van niet-akkoord.

Brussel, **30 augustus 2023**

Voor de overheid,
Getekend door: Bartolomeus Somers (Sig)
Getekend op: 2023-09-13 16:17:59 +02:00
Reden: ik keur dit document goed

Somers Baat



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

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

Jan Jambon,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Voor de representatieve vakorganisaties,

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

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

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

Bijlage bij het protocol nr. 2023/4:



Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van 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 social/non-profitsectoren en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de Provinciewet van 30 april 1836, artikel 71bis, tweede lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- de Nieuwe Gemeentewet van 24 juni 1988, artikel 184, derde lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 100, §3, en artikel 112, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 184, §3, artikel 195 en 550, eerste lid.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 12 mei 2023.
- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, heeft protocol nr. xxx afgesloten op xxx.
- De Raad van State heeft advies xxxxx/x (adviesnummer) gegeven op ... (datum), 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:

Hoofdstuk 1. Wijzigingen van 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 social/non-profitsectoren

Artikel 1. In artikel 1 van 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 social/non-profitsectoren worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 1° wordt vervangen door wat volgt:

“1° besluit van 20 januari 2023: het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;”;

2° punt 2° wordt opgeheven;

3° punt 7° wordt vervangen door wat volgt:

“7° personeelsleden: de personeelsleden, vermeld in artikel 1, 13°, van het besluit van 20 januari 2023;”.

Art. 2. In artikel 2, 3, 4 en 5 van hetzelfde besluit wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“De raad stelt de functieclassificatie vast in de rechtspositieregeling en kan voor de personeelsleden, vermeld in het eerste en het tweede lid, afwijkingen vaststellen in overeenstemming met artikel 2, §1, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023.”.

Art. 3. In artikel 6 van hetzelfde besluit wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De raad stelt de functieclassificatie vast in de rechtspositieregeling en kan voor de personeelsleden, vermeld in het eerste en het tweede lid, afwijkingen vaststellen in overeenstemming met artikel 2, §1, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023.”.

Art. 4. In artikel 10, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord “Vlaams” wordt vervangen door het woord “Vlaamse”;

2° tussen de datum "7 december 2007" en de woorden "en in" worden de woorden "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" ingevoegd;

3° tussen de datum "12 november 2010" en de zinsnede ", ofwel" worden de woorden "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" ingevoegd.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Art. 5. Aan artikel 2, §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen wordt een punt 6° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"6° de personen die tewerkgesteld worden met een flexi-jobarbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 3, 4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken."

Art. 6. In artikel 18, §1, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de zinsnede ", en van" wordt vervangen door de zinsnede ", van";

2° tussen de woorden "de Vlaamse overheid" en de woorden "zich kandidaat" worden de woorden "en van de federale overheidsdiensten" ingevoegd.

Art. 7. In artikel 27, §2, van hetzelfde besluit wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

"In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13°, 14° en 17°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet meegerekend kunnen worden."

Art. 8. In artikel 30, §1, eerste lid, 5°, van hetzelfde besluit wordt het getal "66.330,72" vervangen door het getal "66.564,72".

Art. 9. In artikel 35, §1, van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13°, 14° en 17°, in aanmerking om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.”.

Art. 10. In artikel 37 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13°, 14° en 17°, in aanmerking om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.”.

Art. 11. Aan artikel 47, §2, tweede lid, van hetzelfde besluit wordt een punt 17° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“17° een periode van afwezigheid wegens dwingende redenen en wegens het zorgverlof als vermeld in artikel 66/1 van dit besluit.”.

Art. 12. In artikel 62, §2, van hetzelfde besluit wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De ziektekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit als vermeld in artikel 47, §2, eerste lid, artikel 49 en 66,§1. De raad kan bepalen dat periodes van disponibiliteit en de periodes, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, ook volledig of gedeeltelijk in aanmerking komen voor de vaststelling van het jaarlijkse aantal ziektekredietdagen.”.

Art. 13. In artikel 63, §3, eerste lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “het onbetaalde verlof” vervangen door de woorden “het onbezoldigde verlof”.

Art. 14. In artikel 66, §2, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “voor minimaal de volgende periodes” vervangen door de woorden “voor de volgende periodes”.

Art. 15. Aan hoofdstuk 4, afdeling 6, van hetzelfde besluit wordt een artikel 66/1 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 66/1. Het statutaire personeelslid heeft het recht om onbezoldigd van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen conform artikel 30bis, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden.

Het statutaire personeelslid heeft recht op onbezoldigd zorgverlof conform artikel 30bis, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Als het personeelslid onbezoldigd verlof, vermeld in het eerste en tweede lid, opneemt, wordt het onbezoldigd verlof als vermeld in artikel 66, §2, tweede lid, 1°, in het betrokken kalenderjaar met een gelijk aantal dagen verminderd.”.

Art. 16. In artikel 67, §3, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, 11°, 12°, 13° en 14°, worden de woorden “de werknemer” vervangen door de woorden “het personeelslid”;

2° in het eerste lid, 7°, wordt tussen het woord “huwelijkspartner” en de zinsnede “: 2 werkdagen” de zinsnede “, of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk” ingevoegd;

3° in het eerste lid wordt een punt 9°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“9°/1 overlijden van de ouder van een pleegouder of een kind van het pleegkind, in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, waarbij die ouder of dat kind niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner: 1 werkdag;”;

4° in het eerste lid wordt een punt 10°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“10°/1 huwelijk van een:

- a) pleegouder van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van het huwelijk;
- b) bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad van de pleegouder of het pleegkind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van het huwelijk;”;

5° in het eerste lid, 11°, wordt tussen de zinsnede “huwelijkspartner,” en de zinsnede “of van een broer,” de zinsnede “van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de priesterwijding,” ingevoegd;

6° in het eerste lid, 12°, wordt tussen het woord “huwelijkspartner” en de zinsnede “: de dag van de plechtigheid” de zinsnede “of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtige communie” ingevoegd;

7° in het eerste lid, 13°, wordt tussen het woord “huwelijkspartner” en de woorden “aan het feest” de zinsnede “of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het feest,” ingevoegd;

8° in het eerste lid, 14°, wordt tussen het woord "huwelijkspartner" en de woorden "aan de plechtigheid" de zinsnede "of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtigheid," ingevoegd;

9° aan het tweede lid, 1°, worden de woorden "voor minstens zes maanden of de pleegzorg waarbij het kind in het verleden voor minstens zes maanden was ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, of de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden deel zal uitmaken van het gezin van het personeelslid, in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft" toegevoegd.

Hoofdstuk 3. Slotbepaling

Art. 17. De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Bart SOMERS