

Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Protocol nr. 2023/05
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 13 september 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 "ontslagbesluit") zoals principieel door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 7 juli 2023.

1 Vooraf

1.1 Geen juridische rechtsgronden

Het voorliggende ontslagbesluit is gebaseerd op artikel 111bis, derde lid van het Provinciedecreet en artikel 194/1, derde lid van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (hierna afgekort als "DLB"). Beide artikelen zijn ingevoegd bij het decreet van 16 juni 2023.

Wij blijven bij ons standpunt dat de Vlaamse decreetgever onbevoegd is om de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken en -hoven uit te breiden, alsook om de bevoegdheden van de Raad van State in te perken. In tegenstelling tot wat de Vlaamse decreetgever voorhoudt, zijn de voorwaarden voor een beroep op de leer van de impliciete bevoegdheden (artikel 10 BWHI) in geen enkel opzicht vervuld.

Het voorliggende ontslagbesluit is dan ook gebaseerd op juridische rechtsgronden die niet correct tot stand zijn gekomen en die ongrondwettelijk zijn.

1.2 Schending syndicaal statuut

In de nieuwsbrief van het Agentschap Binnenlands Bestuur van de Vlaamse overheid werd reeds op 21 september 2023 gecommuniceerd over de nieuwe

ontslagregeling voor statutaire personeelsleden van lokale en provinciale besturen met de melding dat de nieuwe ontslagregeling in werking treedt op 1 oktober 2023

Dit is een ontkenning en miskenning van het syndicaal statuut. De nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband, zoals uitgewerkt in het voorliggende ontslagbesluit, kunnen namelijk lokaal nog niet uitgewerkt geweest zijn op 1 oktober 2023 gezien de onderhandelingen binnen comité C1 nog niet afgelopen zijn en gezien er nog geen adviesaanvraag noch een advies van de Raad van State is over het voorliggende ontslagbesluit. Bovendien moet na de afkondiging van het ontslagbesluit nog lokaal onderhandeld worden om een wijziging in het plaatselijk statuut hierover te kunnen invoeren.

Met de communicatie van het Agentschap Binnenlands Bestuur (zowel in hun nieuwsbrief als op hun website) wordt het syndicaal statuut tweemaal geschonden, eenmaal op het Vlaamse niveau en een tweede maal op het lokale niveau.

1.3 Rechtsonzekerheid

Tot zolang de Vlaamse Regering de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband niet heeft afgekondigd en tot zolang dit nog niet lokaal geïmplementeerd werd, kan men geen gebruik maken van de nieuwe regelgeving om over te gaan tot de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid. Zowel het lokaal bestuur als de personeelsleden weten immers niet hoe de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband er uiteindelijk zullen uitzien. Een voorafname hierop zorgt enkel voor rechtsonzekerheid, waardoor niemand weet welke rechten men uiteindelijk heeft.

Hoe kan een personeelslid vanaf 1 oktober 2023 zijn recht afdwingen om herplaatst te worden in een passende functie van dezelfde graad indien de betrekking afgeschaft wordt wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur? (zie artikel 6 van het ontslagbesluit: invoeging van §3/2 in artikel 23 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 (hierna afgekort als "kaderbesluit RPR")).

Hoe kan een personeelslid vanaf 1 oktober 2023 de vergoeding van twee weken salaris afdwingen indien het bestuur de redenen van de beëindiging van het statutair dienstverband niet heeft meegedeeld? (zie artikel 7 van het ontslagdecreet: invoeging artikel 24/4 laatste lid). Wat indien na onderhandelingen in comité C1 deze vergoeding wordt opgetrokken?

Wat indien er na het advies van de Raad van State aanpassingen aan het ontslagbesluit worden uitgevoerd?

1.4 Geen waarborgen inzake discretie- en neutraliteitsplicht

In het advies 72.556/3 van 16 januari 2023 van de Raad van State afdeling wetgeving staat onder punt 5.4 te lezen dat het Grondwettelijk Hof naast de grotere vastheid van betrekking als een van de voordelen van het statuut ook nadelen ziet zoals het veranderlijkheidsbeginsel, de discretie- en neutraliteitsplicht.

Met het ontslagbesluit worden er geen waarborgen ingeschreven met betrekking tot de discretie- en neutraliteitsplicht. Indien een mandataris of een hiërarchische overste aan een statutair personeelslid vraagt om niet discreet te zijn, en dus bepaalde informatie door te geven, of vraagt om het (bouw)dossier van een vriend vlugger te behandelen (overtreding neutraliteitsplicht), met het dreigement anders

ontslagen te worden, dan heeft het statutaire personeelslid geen enkele waarborg, die naam waardig, om zich hiertegen te verzetten. In artikel III.60/12, §4 (klokkenluiden) van het decreet van 7 december 2018 Bestuursdecreet staat geen re-integratie indien een melder ontslagen werd omwille van een melding of openbaarmaking. Ook in het voorliggende ontslagbesluit is er nergens sprake van een re-integratie van een statutair personeelslid dat onterecht ontslagen wordt.

1.5 Geen waarborgen tegen (politieke) misbruiken

1.5.1 Situering

Omdat de openbare dienst het algemeen belang behartigt, heeft die dienst voorrang op particuliere belangen. De gebruiker van de openbare dienst heeft recht om bediend te worden zoals elke andere gebruiker en dat onverschillig welke partijkaart hij bezit, welke taal hij spreekt, welke huidskleur hij heeft, Met andere woorden van een openbaar bestuur mag verwacht worden dat zij in principe alle burgers toegang verleent tot haar activiteiten en diensten.

Juist die gelijke toegang tot de openbare dienstverlening vereist dat er toezicht wordt uitgeoefend om mogelijke misbruiken te voorkomen of te sanctioneren.

Eén van die manieren om mogelijke misbruiken te voorkomen is de vaste benoeming. Daardoor wordt het mogelijk dat het (statutaire) personeelslid zelf toezicht kan uitoefenen of zich kan verzetten tegen een politicus of een meerdere die wenst dat het personeelslid die gelijkheid met de voeten treedt. Een personeelslid dat vreest dat hij zijn ontslag zal krijgen wanneer hij het politieke vriendje geen voorkeursbehandeling geeft zal niet aarzelen om het gewenste gedrag te vertonen. Wie vast benoemd is, en op grond daarvan op rechtsherstel kan rekenen bij eventuele sancties, zal de moed hebben om zich te verzetten tegen onterechte richtlijnen.

In de ministeriele omzendbrief BA 98/02 van 31 maart 1998 houdende uitvoering van het sectoraal akkoord 1995-1996 werd volgend argument gegeven: "Statutaire tewerkstelling is verder ook belangrijk ... omdat het de onafhankelijkheid van de ambtenaren en de administratie vergroot ten overstaan van de politiek verkozenen in de Raden."

1.5.2 Definitie kennelijk onredelijk ontslag ontbreekt

In het ontslagbesluit waarin de Vlaamse Regering de nadere regels bepaald heeft voor de beëindiging van het statutaire dienstverband staat er nergens een omschrijving van wat "kennelijk onredelijk" is. Het is aan de rechtbanken om te oordelen of er al dan niet sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Indien de arbeidsrechtbank tot de conclusie komt dat het ontslag kennelijk onredelijk is, dan nog blijft het statutaire personeelslid, op basis van de huidige tekst, ontslagen en kan het enkel een schadevergoeding krijgen die minimaal 3 en maximaal 17 weken salaris bedraagt.

In het voorliggend ontslagbesluit zou dan ook een definitie moeten ingeschreven worden van "kennelijk onredelijk ontslag". In deze definitie zou hoe dan ook het volgende moeten instaan: "Onder kennelijk onredelijk ontslag wordt sowieso het ontslag omwille van politieke redenen, seksuele geaardheid, gender, zwangerschap en het nemen van verloven verstaan. Concreet is een ontslag altijd kennelijk onredelijk omwille van het feit dat men lid is van of actief is in een politieke partij, een vakbond, een actiegroep, .. ."

1 5 3 Terug in dienst nemen na een kennelijk onredelijk ontslag

Daarnaast moet artikel 24/5 eerste lid van het voorliggend ontslagbesluit aangepast worden in de zin dat er geen schadevergoeding verschuldigd is bij een kennelijk onredelijk ontslag, maar dat het bestuur het statutaire personeelslid terug in dienst dient te nemen. Eenzelfde bescherming moet ingeschreven worden voor de contractuele personeelsleden, zodat elk personeelslid binnen de lokale en provinciale besturen beschermd is tegen een kennelijk onredelijk ontslag omwille van bv politieke redenen.

Om te kunnen oordelen of een ontslag al dan niet kennelijk onredelijk is, moet een onafhankelijk beroepsinstantie zich hierover kunnen uitspreken. Dit zou een bijkomende taak kunnen zijn voor de beroepscommissie voor tuchtzaken. Een eventuele vernietiging van een uitspraak van deze instantie kan niet anders dan bekomen worden bij de Raad van State.

2 Juridische bezwaren

2.1 Verwarrend opschrift

Het opschrift: "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" is identiek hetzelfde opschrift als het vorige wijzigingsbesluit inzake o.a. een gedeeltelijke en niet correcte omzetting van de EU-richtlijn 2019/1158. (Zie hiervoor stuk VR 2023 0906 DOC 0681/2BIS van de Vlaamse Regering.)

Bij verwijzingen zal dat verwarring teweeg brengen.

2.2 Geen verwijzing naar EU-richtlijn in de vormvereisten

Nergens wordt een melding gemaakt van de omzetting van de EU-richtlijn (zie artikel 20.3 van de EU-richtlijn 2019/1158 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).

Artikel 10 en 11 van die EU-richtlijn zijn niet omgezet (ook niet in het vorige wijzigingsbesluit). Bovendien is de omzetting van artikel 12 onvolledig.

2.3 Advies Raad van State op 30 dagen

Wij zien niet in waarom de termijn van 60 dagen hier niet wordt gehanteerd. Zeker omwille van de maatschappelijke impact en de mogelijke gevolgen naar andere overheden moet dit ontslagbesluit grondig onderzocht worden.

2.4 Artikelsgewijze bespreking en commentaar

Artikel 3

Een autonome verzorgingsinstelling is een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling van een lokaal bestuur. Op basis van artikel 499 van het DLB ("Het bevoegde orgaan van de vereniging stelt de rechtspositieregeling van het

personeel van het ziekenhuis vast") is de Vlaamse Regering niet bevoegd om grenzen vast te stellen inzake de rechtspositieregeling voor deze personeelsleden. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het personeel van een welzijnsvereniging (zie artikel 488, §1 van het DLB)

De Vlaamse Regering kan met andere woorden de raad van een autonome verzorgingsinstelling niet opdragen om in de rechtspositieregeling te bepalen welke bepalingen van het kaderbesluit RPR van toepassing is

Artikel 4

Gevolgen koppelen aan opvolging en feedback

De Vlaamse Regering heeft niet de bevoegdheid van de decreetgever gekregen om "tijdelijke en minder verstrekkende gevolgen te koppelen aan een ongunstige opvolging, feedback". (zie tweede lid).

Artikel 194, eerste lid DLB bepaalt enkel dat de personeelsleden recht hebben op "opvolging en feedback". Een mogelijk negatief gevolg, namelijk het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, is enkel mogelijk op basis van een "voorafgaande evaluatie" zoals omschreven in artikel 194, 4de lid van het DLB

"Geschiktheid van het personeelslid" artikel 111 vs. 111bis en 194 vs. 194/1

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid is op basis van artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het DLB mogelijk omwille van "de geschiktheid van het personeelslid". In het advies van de Raad van State in punt 9.2., 3de alinea stond onder andere het volgende te lezen. "[...] Uit wat voorafgaat kan worden opgemaakt dat "de geschiktheid van het personeelslid" [zoals nu omschreven in artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het DLB] samenvalt met de beroepsongeschiktheid vermeld in artikel 111, vierde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194, vierde lid, van het decreet van 22 december 2017 (opmerking 6.3). [...]". En de laatste alinea van punt 9 2 vermeldt het volgende: "Bovendien wordt de verplichte voorafgaande evaluatie behouden waarin artikel 111, vierde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194, vierde lid, van het decreet van 22 december 2017 voorzien in geval van ontslag wegens beroepsongeschiktheid."

Met andere woorden was/is de interpretatie zo dat de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid wegens "de geschiktheid van het personeelslid" (artikel 111bis en 194/1) enkel mogelijk is na een verplichte voorafgaande evaluatie op basis van artikel 111 Provinciedecreet of 194 DLB. Artikel 4 voegt een tweede en derde lid in, in artikel 13 van het kaderbesluit RPR. Daarin verwijst men enkel naar artikel 111, vierde lid van het Provinciedecreet en artikel 194, vierde lid van het DLB en niet naar de artikelen 111bis en 194/1.

Bovendien staat in de opsomming in het toegevoegde artikel 24/3 §1 tweede lid (zie artikel 7 van het ontslagbesluit) geen verwijzing naar artikel 111 of artikel 194 als een geval waarin de aanstelling van het statutaire personeelslid kan worden beëindigd. Het is dus onduidelijk of de beëindiging van de hoedanigheid omwille van "de geschiktheid van het personeelslid" zoals beschreven in de artikelen 111bis en 194/1 hetzelfde is als "beroepsongeschiktheid ingevolge van het ontoereikend functioneren" zoals beschreven in de artikelen 111 en 194. Het besluit zorgt dus voor onduidelijkheid. Men zou kunnen interpreteren dat men ook de hoedanigheid van het statutaire personeelslid zou kunnen beëindigen zonder voorafgaande evaluatie zich steunende op artikel 24/3, §1 tweede lid van het voorliggende besluit zonder

rekening te houden met de artikelen 111, vierde lid van het Provinciedecreet en artikel 194, vierde lid van het DLB

Artikel 6

§3/1

- Op basis van welke decretale grondslag kan de Vlaamse Regering een herplaatsing als sanctie inschrijven in dit besluit?
- Het is niet duidelijk wie beslist over de keuze tussen het ontslag wegens beroepsongeschiktheid of het toepassen van de "herkansing" in de zin van een herplaatsing (in het BVR RPR uit 2007 stond in artikel 98 duidelijk: "De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid. [.].")
- Artikel 13 van het kaderbesluit RPR bepaalt dat de raad een procedure moet uitschrijven in de plaatselijke rechtspositieregeling in verband met "de eventuele evaluatie". In verband met de herplaatsing als alternatief voor het ontslag is het niet duidelijk of er hieromtrent een procedure moet uitgewerkt worden. Dit kan leiden tot "favoritisme". het ene personeelslid zal geen herplaatsing krijgen en ontslagen worden, terwijl een ander personeelslid wel een herplaatsing zal krijgen.

§3/2 eerste lid

- Deze ter beschikking stelling is dan definitief veronderstellen we. Maar is dit geen schending van artikel 100bis, §1, tweede lid van het Provinciedecreet en artikel 185, §1, tweed lid van het DLB waarin telkens staat dat de terbeschikkingstelling tijdelijk is?
- Wie beslist over de keuze "passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur" of "ter beschikking gesteld in een passende functie van dezelfde graad in een andere bestuur"? Welke procedure wordt hierin gevolgd, bv. wordt het personeelslid gehoord? (dit stond in artikel 98, tweede lid BVR RPR G uit 2007 dat bij een herplaatsing het personeelslid vooraf werd gehoord.)

§3/2 derde lid

- een herplaatsing in een passende functie of een ter beschikking stelling is altijd mogelijk. Wie beslist over het feit dat dit niet mogelijk is? Wat zijn de criteria? Wat is de tijdsduur (bv. deze maand is een herplaatsing niet mogelijk, maar volgende maand is er zeker een vacante plaats want dan gaat er een collega met pensioen)? Welke procedure moet hier gevolgd worden?

4°

- schending van het Grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Bij het contractuele personeelslid staat in §4 "[] op voorwaarde dat het daarmee instemt " terwijl statutaire personeelsleden niet kunnen instemmen. De statutaire personeelsleden zouden ook de mogelijkheid moeten krijgen om al dan niet in te stemmen met de herplaatsingen.
- een ter beschikking stelling van een contractueel personeelslid is niet mogelijk Artikel 100bis van het Provinciedecreet en artikel 185 van het DLB zijn enkel van toepassing voor de statutaire personeelsleden, bovendien is er een verbod op het ter beschikking stellen van contractuele personeelsleden (zie artikel 31, §1 van de wet

van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers)

Artikel 7

Art 24/2, §1, tweede lid

- Waarom wordt het personeel niet vooraf gehoord? Zoals voorzien was in artikel 105, §2, eerste lid, laatste zin van het BVR RPR G uit 2007? Een verwijzing in de nota aan de Vlaamse Regering naar de algemene beginselen van behoorlijk bestuur is niet voldoende.

- Waarom is er hier geen verwijzing naar de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen? Zodat het personeelslid geïnformeerd wordt over alle verplichtingen die uit die wet voortvloeien? (zie artikel 105, §2, 3de lid BVR RPR G 2007).

Art. 24/2, §2, eerste lid

Op basis van artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het DLB wordt voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid de AOW van toepassing verklaard. Waarom worden er hier voor het statutaire personeelslid ontslagmogelijkheden (verlies van de hoedanigheid van het statutair personeelslid) voorzien zonder opzeggingstermijn of vergoeding? Het verlies van de nationaliteitsvereiste of een onregelmatig bevonden aanstelling zorgt bij contractuele personeelsleden niet voor een ontslag zonder opzeggingstermijn of vergoeding waardoor gesteld kan worden dat artikel 24/2, §2, eerste lid een schending is van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Dit zijn namelijk gelijke situaties (ontslag van een statutair personeelslid of een contractueel personeelslid) die dan ook gelijk behandeld dienen te worden. Aan de ene wel een opzeggingstermijn of vergoeding geven omdat het een contractueel is en aan een statutair personeelslid niet, is een gelijke situatie anders behandelen.

Art 24/3, §1, tweede lid

- Het vrijwillig ontslag staat niet in de opsomming. Dit zou dus zeggen dat de aanstelling van het statutair personeelslid niet beëindigd kan worden omwille van het vrijwillig ontslag. Wat een schending inhoudt van artikel 23 van de Grondwet. Ieder heeft namelijk het recht op de vrije keuze van beroepsarbeid. Een bestuur kan niemand verplichten om in dienst te blijven.

- "Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd" is in strijd met artikel 36 van de AOW (van toepassing gemaakt op basis van artikel 100bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het DLB). Artikel 36 AOW bepaalt duidelijk dat bedingen nietig zijn waarbij wordt bepaald dat het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de overeenkomst.

- Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd staat niet als een mogelijkheid in artikel 111bis van het Provinciedecreet of 194/1 van het DLB.

- Indien dit toch mogelijk zou zijn (quod non), moet hier nog bepaald worden dat de raad een procedure hierover moet inschrijven in de plaatselijke rechtspositieregeling. Een procedure hier is op zijn plaats omdat men via objectieve criteria moet kunnen beslissen waarom het ene personeelslid zijn aanstelling wel kan behouden na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd en het andere personeelslid niet. Zie hiervoor de nota aan de VR. "Het bestuur kan er evenwel ook voor kiezen om het

statutaire dienstverband te beëindigen na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd "

- bovendien staat in de op til zijnde hervormingen in de pensioenwetgeving dat het mogelijk zal worden dat statutaire personeelsleden, indien ze langer aan de slag blijven nadat ze de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, een pensioenbonus ontvangen. Elk statutair personeelslid zou dus zelf moeten kunnen kiezen om al dan niet langer aan de slag te blijven om zo al dan niet de pensioenbonus te kunnen ontvangen (Zie voorontwerp van wet houdende de hervorming van de pensioenen, artikel 27 en verder)

Art 24/3, §3

- De feestdagen staan niet in de opsomming, deze moeten hieraan toegevoegd worden.

- Pleegzorgverlof en pleegouderverlof moeten hieraan toegevoegd worden, niet enkel het adoptieverlof.

- Wat met lopende vormen van loopbaanonderbreking?

- Moeilijk te verantwoorden waarom voor het omstandigheidsverlof enkel het geboorteverlof meetelt als opschorting, maar bv. niet de 10 werkdagen bij het overlijden van de partner of je kind

- Artikel 66/1 waarnaar verwezen wordt in punt 5° bestaat (nog) niet, moet niet eerst gewacht worden op de uitvoering van het besluit dat een invoering inschrijft van artikel 66/1?

Onderafdeling 3 Kennelijk onredelijk ontslag

Dit is duidelijk geïnspireerd op CAO 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag, maar met duidelijk minder rechtsbescherming. Dit zorgt ervoor dat statutaire personeelsleden minder beschermd zijn dan hun contractuele personeelsleden waardoor het gelijkheidsbeginsel geschonden is. Artikel 4 en 5 uit CAO 109 werd hierin niet opgenomen. Ook artikel 10 (wie de bewijslast heeft bij betwisting) werd niet opgenomen, hoewel het advies 72.556/3 van 16 januari 2023 van de Raad van State dit duidelijk aangaf (zie 7.5. advies bij ontslagdecreet 2de alinea en laatste alinea)

Art. 24/4 laatste lid

Een vergoeding van twee weken salaris indien het bestuur geen reden geeft is te weinig.

Art. 24/5 laatste lid

Waarom wordt de maximale schadevergoeding niet overgelaten aan de bevoegde rechters? De woorden "en maximaal zeventien weken" dienen geschrapt te worden.

Art. 24/6

Dit moet beter omschreven en uitgewerkt worden. Dit kan je toch geen omzetting noemen van de EU-richtlijn 2019/1158. De rechtsbescherming is hier volledig zoek. In het besluit zelf moet verwezen worden naar de bedoelde artikels

- artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
 - artikel 30, §4 van de arbeidsovereenkomstenwet,
 - artikel 87 van het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974,
 - artikel III. 60/12 van het Bestuursdecreet,
 - artikel 28 van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn 2019/1158 of een verwijzing naar het artikel 10 van dit besluit;
 - artikel 30 en volgende van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn 2019/1152,
- Hierdoor is artikel 12 van de EU-richtlijn 2019/1158 niet omgezet. Bovendien is artikel 28 van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn 2019/18 expliciet uitgesloten door artikel 10 van dit besluit (gaat maar tot en met artikel 26). Waardoor er dus geen bescherming is voor de statutaire personeelsleden (een expliciete regel heeft voorrang op een algemene regel).

Art 24/7

Hier verwijst men naar artikel 39ter van de AOW. In het tweede lid van artikel 39ter van de AOW staat o.a. het volgende: "voordelen verworven krachtens de overeenkomst". Een statutair personeelslid heeft geen overeenkomst, wat dan met de EJT, haard- en standplaatstoelage, vakantiegeld, dit zijn voordelen, maar deze zijn verworven op basis van de rechtspositieregeling, niet op basis van een (arbeids)overeenkomst.

Artikel 8

§1. eerste lid

Waarom wordt hier terug een maximum periode ingeschreven van ten hoogste drie maanden? Waarom laat men dit zoals in het kaderbesluit RPR stond niet over aan het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts? Is de Vlaamse Regering beter geplaatst dan een preventieadviseur-arbeidsarts om hierover in algemene termen te kunnen beslissen?

Dit was nog maar aangepast in het kaderbesluit RPR en nu gaat men terug naar de regeling van het BVR RPR 2007, dit zonder overgangsmaatregelen.

§1. tweede lid

Een periode van onbepaalde duur staat er niet meer in, wat natuurlijk slecht nieuws is voor personeelsleden met een chronische ziekte zoals bv. kanker die niet meer behandeld kan worden. Hierdoor zal dit personeelslid om de drie maanden een verlening moeten aanvragen.

Artikel 10

- artikel 21 spreekt over zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden geweest om gebruik te kunnen maken van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen. De vraag is hoe zal men dit berekenen voor statutaire personeelsleden? Is dat op basis van anciënniteit?

- artikel 26: hoe kan de arbeidsregeling aangepast worden van een statutair personeelslid? Wordt dit dan eenzijdig aangepast door het bestuur?

- artikel 28 is niet van toepassing voor de statutaire personeelsleden (art 21 tot en met art 26), maar artikel 28 zorgt wel voor een bescherming voor de contractuele personeelsleden die een aanvraag hebben ingediend, of die een flexibele werkregeling hebben gekregen

Overgangsbepalingen

Er is geen overgangsbepaling voor de personeelsleden die een re-integratietraject hebben van meer dan 3 maanden (zie artikel 8)

Artikel 12 en 13

Er moet telkens verwezen worden naar artikel 14 in plaats van naar artikel 15

Artikel 13

Wat met de statutaire personeelsleden die niet herplaatst werden met toepassing van artikel 13? Hiervoor werd geen overgangsbepaling uitgewerkt, gelieve hiervoor een overgangsbepaling uit te werken

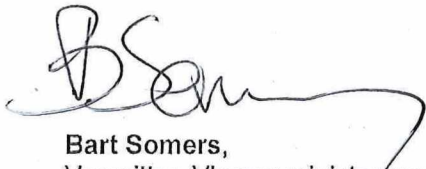
Artikel 14

Een retroactieve inwerkingtreding kan hier in geen enkel geval gemotiveerd worden. Dit zorgt hoe dan ook voor rechtsonzekerheid. Het "ontslagdecreet" en dit ontslagbesluit zorgen immers voor een reduceren van rechten (bv. de beëindiging van de hoedanigheid omwille van noodwendigheden voor de werking van het bestuur), dit zorgt dus niet voor bijkomende rechtsbescherming zoals de nota aan de Vlaamse Regering doet uitschijnen, maar zorgt net voor minder rechtsbescherming ten opzichte van de statutaire personeelsleden waardoor het niet mogelijk is om dit retroactief in te voeren

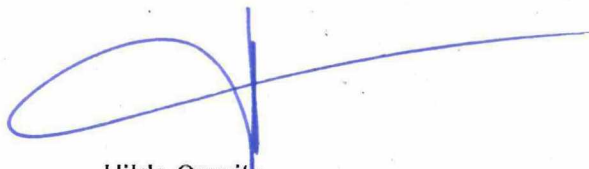
Om al deze redenen tekenen de drie vakorganisaties een protocol van niet-akkoord.

Brussel, 13 oktober 2023

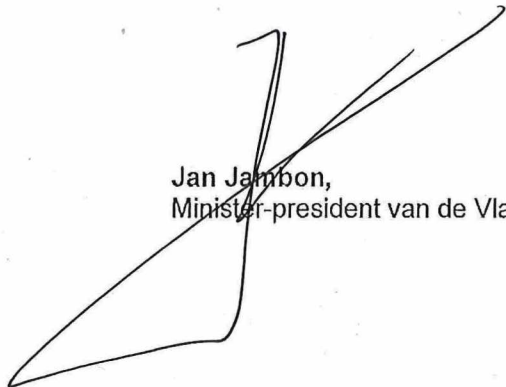
Voor de overheid,



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
(Signature)

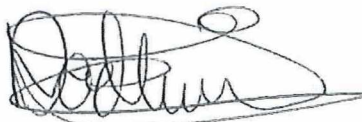
Digitaal ondertekend
door Willy Van Den
Berge (Signature)
Datum: 2023.10.19
09:47:23 +02'00'

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



Digitaal ondertekend door
Christoph Vandembulcke
(Signature)
Datum: 2023.10.19
09:37:14 +02'00'

Christoph Vandembulcke,
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. 2023/5:



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:

- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 111bis, derde lid, ingevoegd bij het decreet van 16 juni 2023, en artikel 112, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 194/1, derde lid, ingevoegd bij het decreet van 16 juni 2023, artikel 195 en 550, eerste lid.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financien heeft advies gegeven op 23 juni 2023.
- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, heeft protocol nr. xx afgesloten op XX XX 2023.
- De Raad van State heeft advies xxxx/x gegeven op XX XX 2023, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2^o, 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. 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

Artikel 1. In artikel 6, eerste lid, 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 wordt tussen de zinsnede "over het lokaal bestuur," en de woorden "die ter beschikking" de zinsnede "die in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit van een lokaal bestuur werken, of" 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. 2. In artikel 1 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 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 16°, c), wordt de zinsnede "2281 van het Burgerlijk Wetboek" vervangen door de zinsnede "1.5 van het Burgerlijk Wetboek";

2° punt 18° wordt opgeheven;

3° in punt 20° worden de woorden "vast aangesteld" opgeheven.

Art. 3. In artikel 2, §2, 4°, van hetzelfde besluit worden tussen de woorden "het personeel dat" en de woorden "ter beschikking wordt gesteld" de woorden "in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit van een lokaal bestuur werkt of" ingevoegd.

Art. 4. Aan artikel 13 van hetzelfde besluit worden een tweede en derde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

"Als de evaluatie, vermeld in het eerste lid, ongunstig is, kan het personeelslid ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid als vermeld in artikel 111, vierde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005, en artikel 194, vierde lid, van het decreet van 22 december 2017.

In afwijking van het tweede lid kan de raad tijdelijke en minder verstrekkende gevolgen koppelen aan een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie."

Art. 5. In artikel 20, §2, eerste lid, van hetzelfde besluit worden de woorden "vast aangesteld" opgeheven.

Art. 6. In artikel 23 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, en paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden "vast aangesteld" opgeheven;

2° in paragraaf 1, eerste lid, en paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden "vast aangestelde" opgeheven;

3° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "Vast aangestelde" opgeheven;

4° er worden een paragraaf 3/1 en een paragraaf 3/2 ingevoegd, die luiden als volgt:

"§3/1. Als herkansing na een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie, of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid als vermeld in artikel 13, tweede lid, kan, met behoud van toepassing van paragraaf 3, het statutair personeelslid herplaatst worden in een functie van dezelfde graad.

Het personeelslid dat conform het eerste lid wordt herplaatst, krijgt de salarisschaal en de eventuele schaalancienniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

§3/2. Als de betrekking van een statutair personeelslid afgeschaft wordt wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 111bis, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017, wordt het statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur herplaatst in een passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur of ter beschikking gesteld in een passende functie van dezelfde graad in een ander bestuur met toepassing van artikel 100bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 of artikel 185 van het decreet van 22 december 2017.

Het personeelslid dat conform het eerste lid wordt herplaatst of ter beschikking gesteld, krijgt de salarisschaal en de eventuele schaalancienniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

Als de herplaatsing of terbeschikkingstelling, vermeld in het eerste lid, niet mogelijk is, kan het statutaire personeelslid ontslagen worden wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017.;"

4° in paragraaf 4 wordt de zinsnede "met 3" vervangen door de zinsnede "met 3/2".

Art. 7. Aan hoofdstuk 2 van hetzelfde besluit wordt een afdeling 5, die bestaat uit artikel 24/1 tot en met 24/7, toegevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling 5. Uitstroom

Onderafdeling 1. Verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid

Art. 24/1. In de volgende gevallen wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid:

- 1° de statutaire aanstelling is onregelmatig bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een beroep tot nietigverklaring is ingesteld, tijdens die procedure;
- 2° het statutaire personeelslid voldoet niet meer aan de nationaliteitsvereiste die geldt voor zijn functie, of bezit niet meer de burgerlijke en politieke rechten, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie is behoorlijk vastgesteld door de pensioencommissie van het Bestuur van de medische expertise of de medische instantie die ervoor in de plaats treedt;
- 3° het statutaire personeelslid bevindt zich in een toestand waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

De termijn, vermeld in het eerste lid, 1°, geldt niet in geval van arglist of bedrog door het statutaire personeelslid.

Art. 24/2. §1. De aanstellende overheid stelt het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid, vermeld in artikel 24/1, vast en beslist om het personeelslid te ontslaan.

Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid, vermeld in het eerste lid.

§2. In de gevallen, vermeld in artikel 24/1, wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

In afwijking van het eerste lid kan de raad bepalen dat het statutaire personeelslid van wie de onregelmatige aanstelling, vermeld in artikel 24/1, eerste lid, 1°, van dit besluit, niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, een opzeggingsvergoeding krijgt die overeenstemt met de vergoeding, vermeld in artikel 39, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Onderafdeling 2. Definitieve ambtsbeëindiging

Art. 24/3. §1. Als het statutaire personeelslid gebruik maakt van de mogelijkheid tot vervroegde pensionering door toepassing van de pensioenwetgeving, wordt de aanstelling van het statutaire personeelslid beëindigd.

In de volgende gevallen kan de aanstelling van het statutaire personeelslid worden beëindigd:

- 1° bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd;
- 2° met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017.

§2. Bij de beëindiging van de aanstelling van het statutaire personeelslid, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid schriftelijk van het ontslag op de hoogte gebracht.

§3. Als de aanstelling van het statutaire personeelslid wordt beëindigd door het bestuur met toepassing van paragraaf 1, tweede lid, punt 2°, houdt de opzeggingstermijn op te lopen gedurende de volgende gevallen:

- 1° bij opname van jaarlijkse vakantie, vermeld in artikel 52;
- 2° bij opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, vermeld in artikel 56;
- 3° bij het niet kunnen uitoefenen van de functie wegens overmacht, vermeld in artikel 68, eerste lid;
- 4° bij opname van het omstandigheidsverlof als vermeld in artikel 67, §3, punt 2°;
- 5° bij de onbezoldigde afwezigheid om dwingende reden, vermeld in artikel 66/1;
- 6° bij opname van adoptieverlof, vermeld in artikel 59;
- 7° bij opname van verlof wegens arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 62, §1, eerste lid.

Onderafdeling 3. Kennelijk onredelijk ontslag

Art. 24/4. De schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het statutaire dienstverband, vermeld in artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017, bevat de redenen die tot het ontslag van het statutaire personeelslid hebben geleid.

De schriftelijke kennisgeving, vermeld in het eerste lid, bevat de elementen die het statutaire personeelslid in staat stellen om de concrete redenen voor zijn ontslag te kennen.

Als het bestuur de redenen, vermeld in het eerste lid, niet mededeelt, is het bestuur het statutaire personeelslid een vergoeding van twee weken salaris verschuldigd, behalve bij ontslag om dringende reden.

Art. 24/5. Als de rechtbanken, vermeld in artikel 111ter van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/2 van het decreet van 22 december 2017, oordelen dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag als vermeld in artikel 111bis, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017, is het bestuur het statutaire personeelslid een schadevergoeding verschuldigd.

De schadevergoeding, vermeld in het eerste lid, bedraagt minimaal drie en maximaal zeventien weken salaris. De voormelde schadevergoeding is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen die het statutair personeelslid krijgt in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag, vermeld in artikel 24/6.

Onderafdeling 4. Bijzondere ontslagbescherming

Art. 24/6. Bij de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 geniet dat statutaire personeelslid dezelfde bijzondere beschermingsprocedures tegen ontslag als wanneer het een contractueel personeelslid zou zijn.

Onderafdeling 5. Outplacement

Art. 24/7. Met behoud van de toepassing van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is op statutaire personeelsleden van wie het statutaire dienstverband beëindigd wordt met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017, de regeling over outplacement, vermeld in hoofdstuk V, afdeling 1, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, van overeenkomstige toepassing.”.

Art. 8. In artikel 63 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Statutaire personeelsleden die afwezig zijn wegens ziekte of ongeval privéleven kunnen in het kader van de re-integratie de toestemming krijgen om de arbeid deeltijds te hervatten. De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts.

Onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze als bij het toestaan van de eerste periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte kan het bestuur de periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte meermaals verlengen met een periode van telkens ten hoogste drie maanden.”;

2° aan paragraaf 2 wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het tweede lid kan op verzoek van het personeelslid de afwezigheid tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid aangerekend worden op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris.”.

Art. 9. In artikel 67, §1, van hetzelfde besluit worden de woorden “vast aangestelde” opgeheven.

Art. 10. Aan hoofdstuk 4 van hetzelfde besluit wordt een afdeling 8, die bestaat uit een artikel 68/1, toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 8. Flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden

Art. 68/1. Het statutaire personeelslid heeft het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden conform artikel 21 tot en met 26 van 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.”.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Afdeling 1. Opheffingsbepaling

Art. 11. De volgende regelingen worden opgeheven:

- 1° artikel 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 48, artikel 49, §2 en §3, artikel 99, §1, eerste lid, §2, artikel 100, eerste en derde lid, artikel 103, 104, 105, 106, 107, 108, 198 en 199 van 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, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021;
- 2° artikel 47, 48, artikel 49, §2, artikel 72, §1, artikel 73, 74 en artikel 140, 3° van 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, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021.

Afdeling 2. Overgangsbepalingen

Art. 12. Procedures van proeftijd, evaluatie, verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid en definitieve ambtsneerlegging die opgestart zijn voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit als vermeld in artikel 15, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze zijn opgestart.

Art. 13. Statutaire personeelsleden die bij de inwerkingtreding van dit besluit als vermeld in artikel 15, in disponibiliteit wegens ambtsopheffing zijn gesteld, kunnen herplaatst worden met toepassing van artikel 23, §3/2, 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.

Afdeling 3. Inwerkingtreding

Art. 14. Artikel 2, 4, 5, 6, 7, 9 en 11 treden in werking op de dag van inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid.

Afdeling 4. Uitvoeringsbepaling

Art. 15. 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,