Vlaamse Regering

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: **- Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot 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 tot wijziging 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**
- Definitieve goedkeuring.

Samenvatting
Dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wijzigt enerzijds het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 met de nieuwe minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen (hierna genoemd als rechtspositiebesluit van 20 januari 2023). De wijzigingen houden enkele tekstuele verbeteringen in en zetten bepaalde anomalieën recht. Het besluit wordt ook in overeenstemming gebracht met de Europese richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Anderzijds brengt het ontwerp 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 (het zogenaamde IFIC-besluit) in overeenstemming met het nieuwe rechtspositiebesluit van 20 januari 2023.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

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

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Wetgevingstechnisch- en taaladvies
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2023/183 van 12 mei 2023.

Eerste principiële goedkeuring
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 9 juni 2023 (VR 2023 096 DOC0681-2).

Onderhandelingen met de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap
De onderhandeling over het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in het comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, werden met de schriftelijke procedure gevoerd, met protocol 2023/04 tot gevolg.

Tweede principiële goedkeuring
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd een tweede keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 22 september 2023 (VR 2023 2209 DOC.1213/2).

Advies Raad van State
Op 30 oktober 2023 bracht de Raad van State advies nr. 74.569/3 uit over het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Op 20 januari 2023 keurde de Vlaamse Regering het rechtspositiebesluit definitief goed. Het besluit verscheen in het Belgisch Staatsblad op 8 maart 2023 en trad in werking tien dagen later, op 18 maart 2023.

Het rechtspositiebesluitbesluit van 20 januari 2023 verving een aantal andere besluiten, waaronder:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinets- en fractiepersoneel in de gemeenten en provincies;
- 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 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 besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied.

Sommige artikelen van de besluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 blijven van kracht in afwachting van de inwerkingtreding van het decreet 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.

Met het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 wilde de Vlaamse Regering, overeenkomstig het Regeerakkoord 2019-2024 (Binnenlands bestuur en stedenbeleid, 2.2.3.) en de beleidsnota (2.4. OD):

- een minimaal kaderregeling opstellen, waarbinnen zoveel mogelijk keuzevrijheid en autonomie aan de besturen wordt overgelaten;
- meer en vlottere mobiliteit mogelijk maken van het personeel in en tussen overheidsniveaus en de private sector;
- de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden verder afbouwen.

Op 31 maart 2023 ging het digitale platform online dat de besturen moet ondersteunen bij de implementering van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Dat platform bevat verduidelijkingen en preciseringen van dat besluit, evenals concrete voorbeeldbepalingen en goede praktijkvoorbeelden.

Het ontwerpbesluit dat nu voorligt, wijzigt het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 op volgende punten. Naast het verhelpen van een aantal anomalieën, brengt het ontwerpbesluit het rechtspositiebesluit in overeenstemming met hogere regelgeving, in het bijzonder de Europese richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (hierna EU-richtlijn 2019/1158). Hierdoor krijgt elk personeelslid recht op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Zorgverlof is het onbetaald verlof voor personeelsleden om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als het personeelslid dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Daarnaast krijgen de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen nu ook het recht het werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van het personeelslid vereist is, en dit conform artikel 7 van de Europese richtlijn. Dit verlof om dwingende redenen is voor contractuele medewerkers reeds geregeld in art. 30bis, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in 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.

Een gevolg van de inwerkingtreding van het nieuwe rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 is dat ook het zogenaamde IFIC-besluit hierop moet worden aangepast. Dat besluit verwijst immers nog naar de oude rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010, die grotendeels opgeheven zijn.

<u>De onderhandelingen over het besluit in Comité C1</u>

De representatieve vakorganisaties waren niet aanwezig op de vergadering van het Comité C1 van 12 juli 2023, waarvoor ze werden uitgenodigd bij e-mail van 14 juni 2023 en waarin uitdrukkelijk de start van de onderhandelingen over dat besluit werd aangekondigd.

Het gezamenlijk standpunt van de representatieve vakorganisaties werd aan de voorzitter en secretariaat meegedeeld via e-mail van 21 augustus (schriftelijke procedure).

De representatieve vakorganisaties tekenden het protocol 2023/04 voor niet-akkoord om de volgende redenen.

Allereerst betreuren de representatieve vakorganisaties dat de Vlaamse Regering dit ontwerp van wijzigingsbesluit niet aangegrepen heeft 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. Dat was een manier geweest om het sociaal overleg te erkennen.
Hierop kan worden gerepliceerd dat de Vlaamse Regering wel degelijk een aanpassing heeft doorgevoerd naar aanleiding van het sociaal overleg. Meer specifiek werd de gevraagde aanpassing van de volgende artikelen uit de consensustekst verwerkt: art. 17 en 19, 22, 23, 52, 63 en 67.

Daarnaast menen de representatieve vakorganisaties dat EU-richtlijn 2019/1158 niet volledig omgezet werd in dit ontwerp van besluit. Ze had overigens al eerder moeten worden omgezet.
Hierop kan worden gerepliceerd dat de Vlaamse Regering moest wachten tot de bevoegde federale overheid de richtlijn had omgezet om zodoende statutaire en contractuele personeelsleden op voet van gelijkheid te behandelen. Het gaat ook om een gedeeltelijke omzetting van de richtlijn.

De EU-richtlijn wordt volgens de representatieve vakorganisaties nergens vermeld, hoewel dat zou moeten op basis van artikel 20.3 van de EU-richtlijn:

- 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, volgens de representatieve vakorganisaties.
  Hierop kan worden gerepliceerd dat de verdere omzetting van genoemde EU-richtlijn deel uitmaakt van het tweede wijzigingsbesluit, dat in voorbereiding is en dat de Vlaamse Regering op 7 juli 2023 principieel goedkeurde.

- 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. Dat is nergens geïmplementeerd in het ontwerp van besluit. Integendeel, verschillende artikels zijn, volgens de representatieve vakorganisaties, ermee in tegenspraak.

  Hierop kan worden gerepliceerd dat lopende stelsels voortlopen op grond van artikel 77 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 dat stelt: “Personeelsleden in dienst behouden bij de uitvoering van dit besluit de verloven en afwezigheden die hun voor die datum zijn toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning. Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of een afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld in overeenstemming met de nieuwe reglementaire bepalingen.” De gemarkeerde passus moet in samenhang met artikel 81 gelezen worden als “behouden na de wijziging van de lokale regeling de verloven en afwezigheden die op het moment van de beslissing tot wijziging zijn toegekend”. Dat betekent dat wijzigingen aan de rechtspositieregeling die aangebracht worden door het bestuur ter uitvoering van dit

eerste wijzigingsbesluit ook gerespecteerd moeten worden bij plaatselijke omzetting, aangezien dit wijzigingsbesluit dwingende bepalingen bevat die in werking treden 10 dagen na de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

- Discriminatie: artikel 11 van de EU-richtlijn 2019/1158 bepaalt dat de nodige maatregelen moeten worden genomen om te verbieden dat werknemers die vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof hebben genomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend minder gunstig zouden worden behandeld. Dat 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. Dat is niet omgezet in het ontwerp van wijzigingsbesluit, hoewel het besluit van 20 januari 2023 op meer punten in strijd is met het bovengenoemde artikel 11 van de EU-richtlijn 2019/1158.

  Hierop kan worden gerepliceerd dat de representatieve vakorganisaties in feite de verrekeningsmechanismen hekelen. Prestaties die niet geleverd zijn worden immers niet meegerekend zodat een gelijke behandeling wordt gewaarborgd ten aanzien van personeelsleden die andere onbetaalde verloven nemen. Daarnaast bevat het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 geen negatieve gevolgen als personeelsleden zich bevinden in bovengenoemde systemen, zoals bijvoorbeeld het niet mogen deelnemen aan een bevordering of interne mobiliteit. In tegenstelling tot wat de representatieve vakorganisaties aankaarten, is er geen sprake van discriminatie waarbij personeelsleden die vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof hebben genomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, minder gunstig zouden worden behandeld.

Meer in detail maken de representatieve vakorganisaties o.a. bezwaar tegen de toevoeging van punt 17° in de artikelen 7, 9 en 10 van het ontwerp van besluit. Dat zou een schending inhouden van de artikelen 10 en 11 van de EU-richtlijn 2019/1158.
Hierop kan gerepliceerd worden dat hetgeen wordt bepaald in lijn ligt met eerder genomen beleidskeuzes om van het principe van de gelijkstelling met dienstactiviteit af te wijken bij onbezoldigde verloven voor eindejaarstoelage en vakantiegeld (verplicht) en geldelijke anciënniteit en opbouw vakantie (keuze bestuur). Er is met andere woorden geen sprake dat 'verworven rechten' zouden wegvallen. Daarnaast worden personeelsleden die zorgverlof nemen of verlof wegens overmacht op een zelfde manier behandeld als personeelsleden die onbetaald verlof nemen. Ze worden met andere woorden niet minder gunstig behandeld.

De representatieve vakorganisaties verklaren zich ten slotte ook niet akkoord over het toegevoegde artikel 66/1 (artikel 15) en de regel waarbij deze afwezigheid in mindering moet worden gebracht met de twintig dagen onbezoldigd verlof als gunst.
Hierop kan worden gerepliceerd dat de Vlaamse Regering belang hecht aan de continuïteit van de dienstverlening van een lokaal bestuur. Er bestaat immers al een uitgebreid stelsel van onbetaald verlof waarbinnen dit nieuw sociaal onbetaald verlof geïntegreerd wordt.

De onderhandelingen in het Comité C1 hebben niet geleid tot wijzigingen van de tekst van het ontwerp van besluit.

<u>Het advies van de Raad van State</u>

Op 30 oktober 2023 bracht de Raad van State advies nr. 74.569/3 uit over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering binnen de gevraagde termijn van 30 dagen.

De Raad beveelt enkele wijzigingen aan in de rechtsgrond. Zo is de verwijzing naar de Nieuwe Gemeentewet onjuist en moet de verwijzing naar artikel 550, eerste lid, van het decreet van 22

december 2017 over het lokaal bestuur' worden weggelaten. Die bepaling bevat immers geen machtiging aan de Vlaamse Regering. Dit advies werd gevolgd.

Daarnaast stelde de Raad vast dat het ontwerp strekt tot de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijn (EU) 2019/1158. Dat moet volgens de Raad tot uiting worden gebracht in een nieuw in te voegen artikel van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023. Hieraan werd gevolg gegeven met een nieuw artikel 5 in het ontwerp van besluit Hierdoor ook worden de artikelen vanaf dat artikel van het ontwerp van besluit hernummerd.

Verder heeft de Raad opmerkingen bij de artikelen 15 en 16. Voor artikel 15 (hernummerd artikel 16) stelt de Raad dat het niet de gewoonte is dynamisch te verwijzen naar regelgeving van andere overheden (in casu de Arbeidsovereenkomstenwet van de federale overheid), aangezien die te allen tijde gewijzigd kan worden. De Raad merkt echter op dat in dit geval met de ontworpen regeling echter wordt beoogd voor de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen in dezelfde regeling te voorzien als voor de contractuele personeelsleden. Vermits de betrokken verlofstelsels voor contractuele personeelsleden worden geregeld in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, en tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren, valt moeilijk in te zien hoe de Vlaamse Regering die doelstelling anders kan bereiken dan door die wet met een dynamische verwijzing van toepassing te verklaren op de verlofregeling van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen. In die optiek vindt de Raad de dynamische verwijzing aanvaardbaar, maar voegt ze eraan toe dat de Vlaamse Regering erop zal moeten toezien dat de eventuele wijzigingen die de federale overheid aan haar regeling aanbrengt, wel degelijk nog overeenstemmen met de eigen beleidsintenties. In voorkomend geval kan de Vlaamse Regering een eigen regeling uitwerken.

Voor artikel 16 (hernummerd 17) heeft de Raad een gelijkaardige opmerking. De Raad ontwaart een mogelijke ongelijke behandeling wanneer niet voldaan wordt aan wat in het besluit gedefinieerd wordt als "langdurige pleegzorg". De Raad stemt echter in met de gegeven bijkomende motivering dat de definiëring van langdurige pleegzorg in artikel 16, 9°, van het ontwerp van besluit ervoor zorgt dat de definiëring van langdurige pleegzorg in het kader van omstandigheidsverlof wordt afgestemd op de definitie die over langdurige pleegzorg wordt gehanteerd in artikel 30sexies, §6, van de Arbeidsovereenkomstenwet. Op die manier wordt de definiëring van 'langdurige pleegzorg' bij omstandigheidsverlof in artikel 67, §3, tweede lid, van het rechtspositiebesluit 20/01/2023 gelijkgetrokken met de definiëring van 'langdurige pleegzorg' die reeds gehanteerd wordt bij het pleegouderverlof van statutaire personeelsleden (art. 61 rechtspositiebesluit 20/01/2023) en contractuele personeelsleden (art. 30sexies Arbeidsovereenkomstenwet).

De opmerkingen van de Raad bij de artikelen 15 en 16 van het ontwerp van besluit hebben niet tot wijziging van de tekst geleid.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1 tot en met 4: Deze artikelen bevatten de wijzigingen van het besluit 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. Alle verwijzingen naar bepalingen in de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 worden vervangen door de overeenkomstige verwijzingen naar het besluit van 20 januari 2023.

De artikelen 5 tot en met 17 bevatten de wijzigingsbepalingen van het besluit van 20 januari 2023 met de nieuwe minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling.

Artikel 5. Dit artikel wijzigt artikel 2, §2, van het besluit van 20 januari 2023. Het voegt een zesde categorie toe aan de specifieke categorieën van personeelsleden waarvoor de raad vaststelt welke bepalingen van de rechtspositieregeling op hen van toepassing zijn, met eerbied voor de bepalingen in het besluit van 20 januari 2023 en van andere decretale, wettelijke of reglementaire bepalingen. Concreet gaat het om de personen tewerkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst, vermeld in artikel 3, 4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse sociale bepalingen inzake sociale zaken. De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt geregeld volgens de algemene regels van het arbeidsrecht, met uitzondering van bepaalde specifieke materies waarvoor de wet van 16 november 2015 een afwijkende regeling vaststelt. Voor deze categorie is een minimaal uurloon vastgesteld, net als een minimaal enkel vakantiegeld. Hiernaast kunnen ook nog eventuele andere toeslagen en/of premies verschuldigd zijn aan de flexi-jobber. Deze categorie van personeelsleden heeft net zoals de personen aangesteld met een studentenovereenkomst bijzondere kenmerken en zijn onderworpen aan specifieke regels vastgesteld in hogere regelgeving. Ze worden niet op dezelfde manier aangeworven als de gewone personeelsleden en ze worden sociaalrechtelijk en fiscaal anders behandeld. Bijgevolg kunnen ze niet beschouwd worden als reguliere contractuele personeelsleden en in het licht hiervan kan de raad vaststellen welke bepalingen van de rechtspositieregeling op de flexi-jobbers van toepassing zijn. Zo kunnen zij worden uitgesloten van de normaal geldende toegangsvoorwaarden, de maaltijdcheques, de hospitalisatieverzekering, …

Artikel 6. Hierin wordt in artikel 18, §1, van het besluit van 20 januari 2023 de mogelijkheid voor besturen om gebruik te maken van externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van andere lokale en provinciale overheden die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en van de diensten van de Vlaamse overheid uitgebreid met personeelsleden van de federale overheidsdiensten. Samenwerking tussen de verschillende bestuursniveaus blijft een belangrijke hefboom, waardoor het noodzakelijk is om de mogelijkheid van mobiliteit vanuit de federale overheid eveneens in te schrijven.

Artikel 7. Aan de periodes van dienstactiviteit waarvoor de raad kan beslissen dat ze niet meetellen bij de berekening van de geldelijke anciënniteit worden de periodes van afwezigheid wegens dwingende redenen en de afwezigheid wegens het zorgverlof toegevoegd (omzetting EU-richtlijn 2019/1158). (Zie verder onder artikel 14 van dit ontwerp van besluit dat punt 17° toevoegt aan artikel 47, §2, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023)

Artikel 8 zet een materiële fout recht in artikel 30, §1, eerste lid, 5°, van het besluit van 20 januari 2023. Een foutief maximumbedrag voor de salarisschaal van de financieel directeur van de gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners wordt vervangen door het correcte bedrag.

Artikel 9 voegt in artikel 35, §1, eerste lid, van het besluit van 20 januari 2023 de periodes van afwezigheid wegens dwingende redenen en het zorgverlof (punt 17° in artikel 47, §2, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023) toe aan de periodes van dienstactiviteit die niet meegeteld worden voor de berekening van het vakantiegeld publiek stelsel (omzetting EU-richtlijn 2019/1158).

Artikel 10 voegt in artikel 37, eerste lid, van het besluit van 20 januari 2023 de periodes van afwezigheid wegens dwingende redenen en het zorgverlof (punt 17° in artikel 47, §2, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023) toe aan de periodes van dienstactiviteit die niet meegeteld worden voor de berekening van de eindejaarspremie (omzetting EU-richtlijn 2019/1158).

Artikel 11 voegt een punt 17° toe aan de opsomming in artikel 47, §2, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023 van de afwezigheden, gelijkgesteld met dienstactiviteit (omzetting EU-richtlijn 2019/1158). Het gaat om de periodes van afwezigheid wegens dwingende redenen en wegens het zorgverlof, vermeld in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het nieuwe artikel 66/1 van dit besluit (zie verder onder artikel 18).

Artikel 12. In artikel 62, §2, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023 wordt de term "voltijdse prestaties" vervangen door het begrip "volledige dienstactiviteit". Hierdoor wordt een lezing vermeden dat situaties gelijkgesteld met effectieve prestaties zoals onder andere vakantieverlof en ziektedagen, alsook stakingsdagen en onbetaald verlof als recht, niet meegerekend worden voor de berekening van het ziektekrediet. De raad kan bepalen welke gelijkgestelde periodes als vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, in aanmerking worden genomen voor de opbouw van het ziektekrediet.

Artikel 13. In artikel 63, §3, eerste lid, laatste zin, van het besluit van 20 januari 2023 wordt de term "het onbetaalde verlof" vervangen door de term "het onbezoldigde verlof" om het taalgebruik consequent te maken met dat in artikel 66, waarnaar de zin verwijst.

Artikel 14. Het woord "minimaal" in artikel 66, §2, tweede lid, van het besluit van 20 januari 2023 wordt geschrapt om een foute lezing van de bestaande tekst te voorkomen. Een personeelslid kan immers ook minder dan 20 dagen per kalenderjaar of twee jaar over zijn hele loopbaan onbezoldigd verlof nemen. Dat neemt niet weg dat het bestuur gunstiger regels kan vaststellen (zie paragraaf 3).

Artikel 15. Op aangeven van de Raad van State voegt dit artikel een nieuw artikel 65/1 in in hoofdstuk 4, afdeling 6 van het besluit van 20 januari 2023. Het artikel geeft aan dat 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 gedeeltelijk omgezet wordt in deze afdeling. Dat stemt overeen met aanwijzing 147 in de omzendbrief VR 2019/4 van 25 oktober 2019 'betreffende de wetgevingstechniek'.

Artikel 16. Hier wordt een nieuw artikel 66/1 ingevoegd in het besluit van 20 januari 2023. Het gaat hier om de omzetting van Europese richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Artikel 6 van de Europese richtlijn bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat elke werknemer recht heeft op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Zorgverlof is het verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. De wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, waarmee de federale overheid de Europese richtlijn gedeeltelijk omzette, werkt een nieuwe regeling rond zorgverlof uit. Meer concreet werkt de wet van 7 oktober 2022, door wijziging van artikel 30bis van de Arbeidsovereenkomstenwet, een nieuwe regeling uit binnen de bestaande regeling van het verlof om dwingende redenen, dat minstens 10 dagen bedraagt. Binnen die dagen heeft een werknemer het recht op maximaal 5 dagen zorgverlof per kalenderjaar om zorg of steun aan een gezins- of familielid te bieden dat ernstige medische redenen behoefte heeft aan steun of aanzienlijke zorg. Een medisch attest moet staven of er sprake is van 'ernstige medische redenen'.

Artikel 7 van dezelfde Europese richtlijn schrijft voor dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat elke werknemer het recht heeft zijn werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten mogen het recht van elke werknemer om het werk wegens overmacht te verzuimen beperken tot een bepaalde duur per jaar of per geval, of beide. 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, wat een uitvoering vormt van artikel 30bis, paragraaf 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet, geldt enkel voor

contractuele personeelsleden. Voor de statutaire personeelsleden wordt dat vanaf nu geregeld door dit besluit.

Omdat voornoemde verloven worden toegekend op jaarbasis en ze niet boven op het eventuele onbezoldigd verlof van de twintig dagen per kalenderjaar komen, is in het derde lid bepaald dat het opgenomen zorgverlof en/of verlof wegens overmacht in mindering wordt gebracht van het onbezoldigd verlof als vermeld in artikel 66, §2, tweede lid, 1°. Dit geldt voor zowel het statutaire als het contractuele personeelslid.

Artikel 17. In dit artikel worden een aantal wijzigingen aangebracht aan artikel 67, paragraaf 3, eerste lid, van het besluit van 20 januari 2023 over het omstandigheidsverlof:

- de woorden "de werknemer" worden telkens vervangen door de woorden "het personeelslid". Dat stemt overeen met de definitie van "personeelslid" in artikel 1, 13° van het besluit;
- conform het advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 2233 van 13 juli 2021 worden pleegkinderen van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg volledig gelijkgesteld met de biologische kinderen voor de omstandigheidsverloven;
- in het tweede lid van artikel 67, paragraaf 3, van het besluit van 20 januari 2023 over het omstandigheidsverlof wordt nauwkeuriger omschreven wat bedoeld wordt met de term "langdurige pleegzorg". De definiëring van langdurige pleegzorg is afgestemd op de definitie die voor langdurige pleegzorg wordt gehanteerd in artikel 30sexies, §6, van de Arbeidsovereenkomstenwet. Op die manier wordt ze gelijkgetrokken met de definiëring van 'langdurige pleegzorg' die reeds gehanteerd wordt bij het pleegouderverlof van statutaire personeelsleden (art. 61 rechtspositiebesluit 20/01/2023) en contractuele personeelsleden (art. 30sexies Arbeidsovereenkomstenwet).

Artikel 18 behoeft geen nadere toelichting.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Toelichting

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

Inspectie van Financiën

Op 12 mei 2023 verleende de Inspectie van Financiën een gunstig advies met nummer GDR/2023001874.

Begrotingsakkoord

Het begrotingsakkoord is niet vereist.

B. ESR-TOETS

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

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

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

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

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

- personeel: er is geen bijkomende inzet van het personeel in dienst nodig, noch is een eventuele werving van extra personeel vereist;
- werkingsuitgaven: er zijn geen meeruitgaven voor de lokale en provinciale besturen wat de werkingsuitgaven betreft door de uitvoering van dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- investeringen en schulden: er zijn geen investeringen verbonden aan de uitvoering van het voorstel van beslissing;
- ontvangsten: geen impact.

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

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande 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 tot wijziging 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;

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur te gelasten om bovengenoemd besluit van de Vlaamse Regering te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

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

Gwendolyn RUTTEN

Bijlagen:

- het goed te keuren ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- protocol 2023/04 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;
- advies nr. 74.569/3 van 30 oktober 2023 van de Raad van State.