

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 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
- Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

In uitvoering 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, stelt de Vlaamse Regering de verdere modaliteiten vast voor de beëindiging van het statutaire dienstverband bij de lokale en provinciale besturen.

Daarnaast vormt dit ontwerp van besluit de gedeeltelijke omzetting van artikel 9 en 12 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 mantelzorger, ten aanzien van statutaire personeelsleden. Tegelijk wordt ook artikel 18 van de EU-Richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie gedeeltelijk omgezet. Statutaire personeelsleden hebben, net zoals de contractanten, het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden en worden beschermd tegen ontslag voor het opnemen van welbepaalde zorgverloven, voor het indienen van een aanvraag tot flexibele werkregeling of voor het toepassen van de minimale rechten die zijn vastgesteld in hoofdstuk III van de wet van 7 oktober 2022 tot omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152.

Tot slot bepaalt het ontwerp van besluit dat ook de personeelsleden die werkzaam zijn in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit van een lokaal bestuur (thuisverpleging) kunnen instappen in de IFIC-functieclassificatie.

1 SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid

Inhoudelijk structurelement: de binnenlandse aangelegenheden

Beleidsdoelstelling: Het Regeerakkoord 2019-2024 stelt: *“We werken de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg. Voor de lokale besturen werken we voor de statutaire ambtenaren een ontslagregeling uit die dezelfde is als de ontslagregeling uit de arbeidsovereenkomstenwet.”*

Daarnaast stelt de Beleidsnota Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid 2019-2024 het volgende: *“2.4. OD We maken een nieuwe minimale rechtspositieregeling die lokale besturen toelaat een modern personeelsbeleid te voeren. (...) We moderniseren de ‘rechtspositieregeling’ voor het overheidsperoneel met het oog op mobiliteit van personeel in en tussen overheidsniveaus en de private sector. Hierbij laten we de lokale autonomie zoveel mogelijk spelen.*

We werken de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg. Voor de lokale besturen werken we voor de statutaire ambtenaren een ontslagregeling uit die dezelfde is als de ontslagregeling uit de arbeidsovereenkomstenwet.”

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Wetgevingstechnisch- en taaladvies

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2023/289 van 23 juni 2023.

Eerste principiële goedkeuring

Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een eerste keer principiële goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 7 juli 2023 (VR 2023 0707 DOC.0886-1 en VR 2023 0707 DOC.0886-2).

Onderhandelingen met de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap

De onderhandelingen over het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in het comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, werden op 13 september 2023 gevoerd, met een protocol 2023/5 tot gevolg.

2 INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

In uitvoering 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, stelt de Vlaamse Regering de verdere modaliteiten vast voor de beëindiging van het statutaire dienstverband bij de lokale en provinciale besturen. Zij herneemt hierbij de regels over het verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid uit de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 en stelt nieuwe regels vast over de definitieve ambtsneerlegging, het kennelijk onredelijk ontslag, de bijzondere ontslagbescherming en outplacement.

Daarnaast worden ook andere bepalingen die gelinkt zijn aan de nieuwe decretale ontslagregeling, zoals de bepalingen over evaluatie ten aanzien van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, de herplaatsing na negatieve feedback en opvolging of evaluatie of de herplaatsing wegens noodwendigheden van de dienst, vastgesteld. Met deze nieuwe artikelen worden de bepalingen in de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 die in overgang werden behouden bij de inwerkingtreding 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 (verder: rechtspositiebesluit van 20 januari 2023) definitief opgeheven.

Daarnaast wordt de definitie van schriftelijke kennisgeving aangepast in het licht van de wijzigingen aan het Burgerlijk Wetboek. Bijkomend wordt ook, in uitvoering van 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 mantelzorger, het recht ingeschreven voor statutaire personeelsleden om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden. Daarnaast worden ze beschermd tegen ontslag voor het opnemen van welbepaalde zorgverloven of voor het indienen van een aanvraag tot flexibele werkregeling. Tegelijk wordt ook artikel 18 van de Richtlijn EU 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie gedeeltelijk omgezet waardoor statutaire personeelsleden die toepassing maken van de minimale rechten die zijn vastgesteld in hoofdstuk III van de wet van 7 oktober 2022 tot omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 niet op grond daarvan ontslagen mogen worden.

Tot slot brengt het voorliggende ontwerp van besluit een wijziging aan in 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 (verder: IFIC-besluit) en wordt rechtgezet dat ook de personeelsleden die werkzaam zijn in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit van een lokaal bestuur (thuisverpleging) kunnen instappen in de IFIC-functieclassificatie.

De onderhandelingen over het besluit in het Comité C1

De representatieve vakorganisaties waren niet aanwezig op de vergadering van het Comité C1 van 13 september 2023, waarvoor ze werden uitgenodigd bij e-mail van 29 augustus 2023 en waarin uitdrukkelijk de start van de onderhandelingen over dat besluit werd aangekondigd.

Het gezamenlijk standpunt en vragen van de representatieve vakorganisaties werd aan de voorzitter en secretariaat van het comité C1 meegedeeld via e-mail van 12 oktober 2023 (schriftelijke procedure). Het digitaal platform rechtspositieregeling van het Agentschap Binnenlands Bestuur zal op verschillende vragen van de vakorganisaties antwoord bieden (<https://www.vlaanderen.be/rechtspositieregeling>).

De representatieve vakorganisaties tekenden het protocol 2023/5 voor niet-akkoord om de onderstaande redenen.

Vooreerst menen de representatieve vakorganisaties dat de decreetgever onbevoegd was om de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken en -hoven uit te breiden naar betwistingen over het ontslag van statutaire personeelsleden in de artikelen 194/2 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en artikel 111ter van het Provinciedecreet van 9 december 2005. Ze halen aan dat het voorliggende besluit gebaseerd is op juridische rechtsgronden die niet correct tot stand zijn gekomen en ongrondwettelijk zijn.

Repliek: De Raad van State gaf in haar advies 72.556/3 van 16 januari 2023 bij het voorontwerp van 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, aan dat er voldaan is aan de voorwaarden van de impliciete bevoegdheden

(artikel 10 BWHI) en dat de Vlaamse decreetgever weldegelijk de arbeidsgerechten bevoegd kon maken.

Daarnaast geven de bepalingen omtrent de ontslagregeling van statutaire personeelsleden in het voorliggende ontwerp van besluit uitvoering aan artikel 194/1, derde lid, van het decreet van 22 december 2017 en artikel 111bis, derde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en dus niet de decretale bepalingen over de bevoegdheid van de arbeidsgerechten (art. 194/2 DLB en art. 111ter Provinciedecreet).

De representatieve vakorganisaties menen dat het Agentschap Binnenlands Bestuur het syndicaal statuut zou hebben geschonden door te communiceren dat de nieuwe ontslagregeling voor statutaire personeelsleden bij lokale en provinciale besturen in werking trad op 1 oktober 2023.

Repliek: Het Agentschap Binnenlands Bestuur heeft op haar website enkel toelichting gegeven bij de nieuwe decretale ontslagregeling die, na aanneming in de plenaire vergadering van Vlaams Parlement op 14 juni 2023, bekrachtiging en afkondiging door de Vlaamse Regering op 16 juni 2023 en publicatie in het Belgisch Staatsblad op 10 juli 2023, in werking is getreden op 1 oktober 2023. Vanuit haar ondersteunende rol ten aanzien van lokale en provinciale besturen én hun personeelsleden biedt het agentschap informatie aan over de nieuwe ontslagregeling, zonder enige voorafname te doen op de modaliteiten van het ontslag die het voorwerp uitmaken van het voorliggende ontwerp van besluit. Op de website van het agentschap wordt dan ook geduid dat er over het voorliggende ontwerp van besluit pas bijkomende informatie beschikbaar zal zijn na definitieve goedkeuring van het voorliggende ontwerp van besluit. Er kan aldus niet gesproken worden van een schending van het syndicaal statuut.

Daarnaast halen de representatieve vakorganisaties aan dat de nieuwe ontslagregeling voor statutaire personeelsleden nog niet toegepast kan worden zolang de nadere regels, als opgenomen in het voorliggende ontwerp van besluit, niet definitief zijn goedgekeurd. Dit zou volgens hen namelijk rechtsonzekerheid creëren.

Repliek: De nieuwe decretale ontslagregeling trad op 1 oktober 2023 reeds in werking (zie eerdere repliek) en hiervan kan niet worden afgeweken. Er werden immers geen overgangsregeling of -termijnen vastgesteld.

De representatieve vakorganisaties halen aan dat het ontwerp van besluit geen waarborgen inschrijft met betrekking tot de discretie- en neutraliteitsplicht van statutaire personeelsleden. Het ontwerp van besluit regelt niet de re-integratie van een statutair personeelslid dat onterecht ontslagen wordt.

Repliek: Net zoals contractuele personeelsleden, zullen statutaire personeelsleden die volgens de nieuwe decretale ontslagregeling onterecht ontslagen zijn dit ontslag kunnen betwisten bij de arbeidsgerechten. Hierbij zullen zij, net als contractanten, mogelijk een schadevergoeding kunnen vorderen bij de arbeidsgerechten. Statutaire en contractuele personeelsleden bij lokale en provinciale besturen zullen aldus gelijk behandeld worden bij een onterecht ontslag. Ook voor contractuele personeelsleden is er namelijk geen re-integratieplicht.

Het ontwerp van besluit mist volgens de representatieve vakorganisaties een omschrijving van wat "kennelijk onredelijk is" en zij wensen dat het ontslag van een lid van een politieke partij, vakbond of actiegroep steeds kennelijk onredelijk is.

Repliek: In artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 staat uitdrukkelijk dat een ontslag van een statutair personeelslid niet kennelijk onredelijk mag zijn. Er is bepaald dat de beëindiging van het statutaire dienstverband gebaseerd moet zijn op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag bijkomend ook geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een

normaal en redelijk handelend bestuur. Dit is ook de omschrijving van een kennelijk onredelijk ontslag die ten aanzien van contractuele personeelsleden wordt gehanteerd bij toetsing door de arbeidsgerechten op grond van een overeenkomstige toepassing van CAO nr. 109. Er is aldus geen noodzaak om opnieuw in het voorliggende ontwerp van besluit een definiëring van kennelijk onredelijk ontslag op te nemen. Bij betwisting zijn het de arbeidsgerechten die hierover zullen oordelen.

Daarnaast stelt het ontwerp van besluit in artikel 7 vast dat ten aanzien van statutaire personeelsleden dezelfde bijzondere beschermingen tegen ontslag gelden als diegene die van toepassing zijn ten aanzien van contractanten.

Daarnaast wensen de representatieve vakorganisaties dat er in het geval van een kennelijk onredelijk ontslag geen schadevergoeding verschuldigd is, zoals opgenomen in het ontwerp van besluit, maar wel een re-integratie van het personeelslid. Zij wensen dat eenzelfde bescherming wordt ingeschreven ten aanzien van contractuele personeelsleden. De beoordeling van een kennelijk onredelijk ontslag moet volgens hen gebeuren door een onafhankelijke beroepsinstantie, waarbij zij de Beroepscommissie voor Tuchtzaken naar voor schuiven.

Repliek: De nieuwe decretale ontslagregeling voor statutaire personeelsleden stelt een overeenkomstige toepassing van titel I, hoofdstuk IV, van de Arbeidsovereenkomstenwet vast. Hierdoor is de re-integratie van een statutair personeelslid niet langer mogelijk en kan er in geval van een onregelmatig ontslag enkel sprake zijn van een schadevergoeding voor het statutair personeelslid. Artikel 7 van het ontwerp van besluit stelt de regels vast rond de schadevergoeding die een statutair personeelslid kan verkrijgen in geval van een kennelijk onredelijk ontslag. Deze regels zijn in overeenstemming met de regels bij een kennelijk onredelijk ontslag van contractuele personeelsleden bij de lokale en provinciale besturen.

Wat betreft artikel 3 van het ontwerp van besluit merken de representatieve vakorganisaties op dat de Vlaamse Regering niet bevoegd is om de grenzen vast te stellen inzake de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van een autonome verzorgingsinstelling.

Repliek: De toevoeging in artikel 3 van het ontwerp van besluit heeft betrekking op de eigen thuisverpleging van een bestuur. Dit zijn geen autonome verzorgingsinstellingen maar wel diensten die federaal gefinancierd worden en veelal georganiseerd worden binnen een welzijnsvereniging. De Vlaamse Regering is aldus wel bevoegd om bepalingen vast te stellen omtrent de rechtspositieregeling van de personeelsleden werkzaam in die federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen of -entiteiten van een lokaal bestuur. Autonome verzorgingsinstellingen vallen niet onder het toepassingsgebied van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 en kunnen op basis van artikel 499 van het decreet over het lokaal bestuur zelf volledig autonoom de rechtspositieregeling van hun personeel vaststellen.

De representatieve vakorganisaties stellen ook verschillende vragen omtrent de toepassing van artikel 4, met name over de opvolging, feedback en evaluatie van een personeelslid en de gevolgen die hieraan gekoppeld kunnen worden.

Repliek: Op het digitaal platform rechtspositieregeling van het Agentschap Binnenlands Bestuur, waarop artikelsgewijs meer informatie kan worden gevonden over het rechtspositiebesluit, zal, ter ondersteuning van de besturen, nader toelichting worden gegeven over de eventuele gevolgen die gekoppeld kunnen worden aan een ongunstige opvolging, feedback en evaluatie en de ongunstige evaluatie die vooraf moet gaan aan het ontslag wegens beroepsongeschiktheid (artikel 194, vierde lid, DLB). Het komt de besturen immers toe om op grond van artikel 13 en 14 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 de betreffende procedures autonoom vast te stellen.

Met betrekking tot artikel 6 van het ontwerp van besluit hebben de representatieve vakorganisaties verschillende vragen over de decretale grondslag van herplaatsingen, wie beslist tot herplaatsing als herkansing na een negatieve evaluatie, opvolging of feedback, het karakter van de

terbeschikkingstelling bij afschaffing van de betrekking en de procedure tot deze ter beschikkingstelling.

Repliek. Op het digitaal platform rechtspositieregeling van het Agentschap Binnenlands Bestuur zal, ter ondersteuning van de besturen, meer toelichting worden gegeven over de nieuwe mogelijkheden tot herplaatsing die het voorliggende ontwerp van besluit faciliteert. In tegenstelling tot wat de representatieve vakorganisaties opwerpen, vormt de herplaatsing na een ongunstige evaluatie geen sanctie maar een herkansing voor het personeelslid. Bij de toepassing van de nieuwe vormen tot herplaatsing gelden uiteraard steeds de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zoals de hoorplicht ten aanzien van het personeelslid, het evenredigheidsbeginsel en de motiveringsplicht, naast het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. De terbeschikkingstelling van een statutair personeelslid die volgt op het afschaffen van de betrekking is inherent tijdelijk (eigen aan de figuur van terbeschikkingstelling) maar niet in de tijd beperkt aangezien het namelijk mogelijk is dat een bestuur na enige tijd wel weer een passende functie heeft voor het terbeschikkinggestelde personeelslid.

In het kader van het (ambtshalve) verlies van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid en de beëindiging van het statutaire dienstverband stellen de representatieve vakorganisaties enkele vragen over de concrete toepassing en modaliteiten hiervan, zoals de hoorplicht, de toepassing van de wet van 20 juli 1991, de toepasselijke opzeggingstermijnen of -vergoedingen en de mogelijkheid tot vrijwillig ontslag en ontslag bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

Repliek: De beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder de hoorplicht, zijn steeds van toepassing. Ook de wet van 20 juli 1991 blijft steeds van toepassing als hogere regelgeving.

Het (ambtshalve) verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid zijn specifieke gronden, eigen aan het statutair dienstverband, die leiden tot een verlies van hoedanigheid en daarom opgenomen zijn in een aparte onderafdeling van het besluit. Er is geen sprake van een schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel tussen statutairen en contractanten aangezien dergelijke grond niet past binnen het contractenrecht. Net zoals dat het geval was in de voorgaande rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 zijn hieraan geen opzeggingsvergoedingen of -termijnen verbonden, met uitzondering van de mogelijkheid tot het toekennen van een opzeggingsvergoeding bij een onregelmatige aanstelling die niet te wijten is aan arglist of bedrog vanwege het statutaire personeelslid. Het gaat aldus om voortgezet beleid.

Een statutair personeelslid kan steeds vrijwillig ontslag nemen. Dit volgt uit de decretale ontslagregeling in artikel 194/1 DLB en artikel 111bis Provinciedecreet, waardoor titel I, IV, van de Arbeidsovereenkomstenwet van overeenkomstige toepassing is. Uit de overeenkomstige toepassing van artikel 32, punt 33°, van de Arbeidsovereenkomstenwet volgt dat het personeelslid ook eenzijdig ontslag kan nemen.

Voor het ontslag bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zal het bestuur zelf op basis van de geschiktheid van het personeelslid, en bijgevolg met een verplichte voorafgaande evaluatie, moeten motiveren waarom het tot ontslag overgaat. Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd vormt aldus niet langer een automatische grond tot definitieve ambtsneerlegging. De arbeidsovereenkomstenwet stelt in dergelijke situatie aangepaste opzeggingstermijnen vast.

De representatieve vakorganisaties geven aan dat bij de schorsingsgronden van de opzegtermijn in het ontwerp van artikel 24/2 de feestdagen, pleegzorgverlof, pleegouderverlof en loopbaanonderbreking toegevoegd moeten worden.

Repliek: Wat betreft de situaties die leiden tot een opschorting van de opzeggingstermijn, werd de parallel getrokken met de situaties die voor contractanten in artikel 38 van de Arbeidsovereenkomstenwet aanleiding geven tot een schorsing van de opzeggingstermijn. De schorsing van de opzegtermijn bij een loopbaanonderbreking (toepassing van Herstelwet van 22

januari 1985 houdende sociale bepalingen en het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet) zal het voorwerp uitmaken van een volgend wijzigingsbesluit van het rechtspositiebesluit.

Wat betreft de regeling rond het kennelijk onredelijk ontslag geven de vakorganisaties aan dat artikel 4 en 5 van CAO 109 van 12 februari 2014 ook opgenomen moet worden en vinden zij dat een vergoeding van twee weken salaris bij het ontbreken van een motivering te weinig is. Daarnaast wensen zij dat de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag volledig wordt overgelaten aan de bevoegde rechters.

Repliek: De Vlaamse Regering heeft in het ontwerp van artikel 24/4 een regeling ingeschreven die gelijk is aan de omzetting van CAO nr. 109 zoals die momenteel op federaal niveau voorligt in een wetsontwerp voor de contractanten in de publieke sector, inclusief de vergoedingen die in dit kader werden opgenomen. Voor de bewijsregeling stelt de nota aan de Vlaamse Regering bij het ontwerp van dit besluit reeds vast dat de gemene bewijslast van toepassing is, net zoals dit bij overheidscontractanten is opgenomen. Op die manier wordt een gelijkschakeling gerealiseerd tussen statutaire en contractuele personeelsleden werkzaam bij de lokale en provinciale besturen.

Voor de bijzondere ontslagbeschermingen bij ontslag wensen de representatieve vakorganisaties dat de bijzondere ontslagbeschermingen volledig uitgeschreven en uitgewerkt zouden moeten worden. Ook menen zij dat het huidige artikel niet voldoende de EU-richtlijn 2019/1158 omzet.

Repliek: De nota aan de Vlaamse Regering werd nog bijkomend aangevuld met de vermelding dat ook de bijzondere ontslagbeschermingen in het licht van EU-richtlijn 2019/1158 en EU-richtlijn 2019/1152 van toepassing zijn op de statutaire personeelsleden bij ontslag. De Vlaamse Regering meent dat het niet wenselijk is om een exhaustieve lijst van bijzondere ontslagbeschermingsgronden op te nemen omdat dit het risico zou creëren op een toekomstige ongelijke behandeling tussen statutairen en contractanten wanneer nieuwe bijzondere ontslagbeschermingen voor contractuele personeelsleden regelgevend worden vastgesteld. Statutairen moeten op basis van het voorliggende ontwerp van artikel 24/6 steeds dezelfde ontslagbeschermingen als contractuele personeelsleden bij de lokale en provinciale besturen genieten.

In het kader van het recht op outplacement voor statutaire personeelsleden vragen de representatieve vakorganisaties hoe de verwijzing naar artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet toegepast moet worden.

Repliek: Op het digitaal platform rechtspositieregeling van het Agentschap Binnenlands Bestuur zal, ter ondersteuning van de besturen, het nieuwe recht op outplacement bij ontslag voor statutaire personeelsleden nader worden toegelicht. Het gaat om een overeenkomstige toepassing van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De representatieve vakorganisaties vragen waarom de toestemming voor deeltijdse hervatting in het kader van re-integratie in artikel 8 van het ontwerp van besluit wordt beperkt tot 3 maanden en waarom dit niet louter wordt overgelaten aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Personeelsleden met een chronische ziekte zullen hierdoor om de drie maanden een verlenging moeten aanvragen.

Repliek: De Vlaamse Regering wenst maximaal in te zetten op de re-integratie van personeelsleden. De ziekteregeling wordt, als voortgezet beleid, nauwer aangesloten bij de rechtspositiebesluiten van 2007 en 2010 om foute lezingen te vermijden. Zoals de nota aan de Vlaamse Regering ook al aangaf komt de bevoegdheid van het bestuur zo weer meer op de voorgrond. De deeltijdse herneming voor statutaire personeelsleden is geen absoluut recht, maar een gunst. De preventieadviseur-arbeidsarts brengt steeds advies uit. Dat advies heeft een hoge waarde, maar bindt het bestuur niet.

Over het nieuwe recht op een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden hebben de representatieve vakorganisaties verschillende toepassingsvragen.

Repliek: Ook hier zal ter ondersteuning van de besturen, op het digitaal platform rechtspositieregeling van het Agentschap Binnenlands Bestuur meer toelichting worden gegeven over het nieuwe recht op een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden en de modaliteiten/toepassing hiervan.

De representatieve vakorganisaties vragen om een overgangsbepaling in te schrijven voor statutaire personeelsleden die zich in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing bevinden en niet herplaatst werden met toepassing van artikel 23, §3/2 (zie artikel 6 van dit ontwerp van besluit: de herplaatsing wegens afschaffing van de statutaire betrekking).

Repliek: De voorliggende nota aan de Vlaamse Regering duidt reeds bij artikel 13 dat statutaire personeelsleden die zich op het moment van inwerkingtreding van het voorliggende ontwerp van besluit in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing bevinden, door het bestuur herplaatst of ter beschikking kunnen worden gesteld met toepassing van de nieuwe vorm van herplaatsing wegens noodwendigheden voor de werking van de dienst als vermeld in artikel 6 van het voorliggende ontwerp van besluit. Het gaat om personen wiens functie in het verleden werd opgeheven maar die niet arbeidsonbekwaam zijn. Op deze manier wenst de Vlaamse Regering die personeelsleden dan ook terug naar de werkvloer te brengen.

Tot slot menen de representatieve vakorganisaties dat de retroactieve inwerkingtreding van een aantal bepalingen uit het voorliggende ontwerp van besluit niet gemotiveerd kan worden en rechtsonzekerheid creëert.

Repliek: De nieuwe decretale ontslagregeling ten aanzien van statutaire personeelsleden trad reeds in werking op 1 oktober. Om ervoor te zorgen dat statutaire en contractuele personeelsleden bij een toepassing van dezelfde ontslaggronden ook dezelfde ontslagmodaliteiten en beschermingen (zie bijvoorbeeld vergoedingen bij kennelijk onredelijk ontslag of toepassing van de bijzondere ontslagbeschermingen) kunnen genieten, is het om redenen van rechtszekerheid noodzakelijk dat de bepalingen die verder uitvoering geven aan de decretale ontslagregeling retroactief in werking treden op 1 oktober 2023. Ook is het in het licht van het gelijkheidsbeginsel nodig dat statutairen en contractanten, die sinds 1 oktober 2023 op grond van dezelfde ontslaggronden ontslagen kunnen worden, ook dezelfde bijhorende rechtsbescherming krijgen. Daarom is het dan ook noodzakelijk dat de bepalingen omtrent de modaliteiten en rechtsbescherming bij het ontslag van statutaire personeelsleden op hetzelfde moment in werking treden als de nieuwe decretale ontslagregeling. De minister van Binnenlands Bestuur heeft de lokale en provinciale ook reeds, in afwachting van de definitieve goedkeuring van het voorliggende ontwerp, gevraagd om statutairen en contractanten gelijk te behandelen bij ontslag in een mailing van 25 september 2023. Die mailing doet geen voorafname op het voorliggende ontwerp van besluit maar vormt slechts een aanbeveling aan de besturen omdat arbeidsgerechten bij een betwisting van ontslag ook zullen kijken naar de gelijke behandeling van statutaire en contractuele personeelsleden bij ontslag. Het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 belet niet dat lokale en provinciale besturen sinds 1 oktober 2023 statutaire personeelsleden al op eenzelfde manier behandelen bij ontslag als contractuele personeelsleden, bijvoorbeeld door de toepassing van bijzondere ontslagbeschermingen.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1

Artikel 1

Dit artikel wijzigt artikel 6, eerste lid, van het IFIC-besluit en maakt het mogelijk dat ook de personeelsleden die werkzaam zijn in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit

van een lokaal bestuur (thuisverpleging) kunnen instappen in de IFIC-functieclassificatie, overeenkomstig de protocollen afgesloten in het federale comité A.

Hoofdstuk 2

Artikel 2

Dit artikel brengt enkele wijzigingen aan in de definities van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023.

In het licht van de aanpassingen aan het Burgerlijk Wetboek (zie: wet van 28 april 2022 houdende boek 1 "Algemene bepalingen" van het Burgerlijk Wetboek, BS 1 juli 2022) wordt in punt 16°, c), van artikel 1 van het voormelde besluit nu verwezen naar de nieuwe bepalingen omtrent schriftelijke kennisgeving.

Daarnaast wordt de definitie van statutair personeelslid in het punt 18° van artikel 1 van het voormelde besluit opgeheven in het licht van de nieuwe decretale ontslagregeling. Zo moet er geen onderscheid meer worden gemaakt tussen vast aangestelde statutaire personeelsleden en statutaire personeelsleden op proef doordat de proeftijd afgeschaft wordt (zie artikel 12 van dit ontwerp van besluit dat de artikelen 32-37 van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en de artikelen 47-48 van het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 opheft).

In het punt 20° van artikel 1 van het voormelde besluit worden vervolgens de woorden "vast aangesteld" ook geschrapt. Doorheen het ontwerp van besluit worden vervolgens ook verschillende artikelen gewijzigd en worden de woorden "vast aangesteld" telkens opgeheven.

Artikel 3

In navolging van de wijziging in artikel 1 van het voorliggende ontwerp van besluit brengt dit artikel 3 een wijziging aan in artikel 2 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Op die manier kan de raad vaststellen welke bepalingen van het rechtspositiebesluit van toepassing zijn op de personeelsleden die werkzaam zijn in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen of -entiteiten van een lokaal bestuur (thuisverpleging) en instappen in de IFIC-functieclassificatie. Eenzelfde regeling geldt voor personeelsleden die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking worden gesteld aan een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit.

Artikel 4

Dit artikel stelt, in navolging van de nieuwe decretale ontslagregeling als vastgesteld in 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, de mogelijkheid vast in artikel 13 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 om na een ongunstige evaluatie over te gaan tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Op grond van artikel 194, vierde lid, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (verder: decreet van 22 december 2017) en artikel 111, vierde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 (verder: Provinciedecreet), blijft het vereist om voorafgaand aan het ontslag wegens (beroeps)ongeschiktheid een evaluatie uit te voeren.

Op grond van de verplichting tot evaluatie moeten zowel statutaire als contractuele personeelsleden die op grond van (beroeps)ongeschiktheid worden ontslagen, steeds voorafgaandelijk worden gehoord.

Met toepassing van het eerste lid van artikel 13 moeten de lokale en provinciale besturen zelf in hun plaatselijke rechtspositieregeling een systeem uitwerken van evaluatie met het oog op het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Het bestuur doet dat met inachtneming van de beginselen van behoorlijk bestuur.

De mogelijkheid van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie is aldus ook van toepassing op contractanten doordat de (on)geschiktheid van contractuele personeelsleden overeenkomstig het arbeidsrecht kan leiden tot ontslag. Die ontslagmogelijkheid voor contractanten doet evenwel geen afbreuk aan de andere mogelijke ontslaggronden zoals vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder: Arbeidsovereenkomstenwet).

De ontslagvorm (beroeps)ongeschiktheid betreft manifeste tekortkomingen of disfuncties in de wijze van het functioneren van het personeelslid en slaat dus niet op dringende reden, medische ongeschiktheid of noodwendigheden voor de werking van de dienst (zie andere ontslaggronden voor statutaire personeelsleden in artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017).

De plaatselijke regeling kan naast het ontslag ook bijvoorbeeld het alternatief van herplaatsing als herkansing na een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie bevatten. Een ontslag is immers geen automatisme. Deze herplaatsing biedt de mogelijkheid om aan het personeelslid een nieuwe kans te geven. De herplaatsing gebeurt door de aanstellende overheid, op voorstel van het hoofd van het personeel. Zie hiervoor verder ook de artikelen over de ambtshalve herplaatsing (artikel 6 van dit ontwerp van besluit).

Artikel 5

In artikel 20, §2, van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 worden de woorden “vast aangesteld” opgeheven (zie voor meer toelichting: de wijziging, vermeld in artikel 2 van dit ontwerp van besluit).

Artikel 6

In artikel 23 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 worden verschillende wijzigingen aangebracht. Zo worden telkens de woorden “vast aangesteld” opgeheven in de verschillende paragrafen (zie wijziging in artikel 2 van dit ontwerp van besluit).

Daarnaast worden twee nieuwe paragrafen ingevoegd omwille van de nieuwe decretale ontslagregeling voor statutaire personeelsleden. Zo worden twee vormen van herplaatsing ingevoegd.

Ten eerste wordt in paragraaf 3/1 de herplaatsing na een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie, of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevoegd (zie artikel 4 van dit ontwerp van besluit). Deze mogelijkheid tot herplaatsing was reeds ingeschreven in de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 en wordt nu hernomen. Het bestuur kan die regeling in de rechtspositieregeling vaststellen doordat de raad op grond van artikel 13, derde lid, van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 tijdelijke en minder verstrekkende gevolgen kan koppelen aan een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie. De herplaatsing is in voorkomend geval geen recht in hoofde van het personeelslid. Of de toepassing ervan wenselijk is, moet blijken uit de opvolging, feedback of evaluatie. Het statutaire personeelslid kan ook steeds zelf om functionele of persoonlijke redenen vragen om herplaatst te worden in een functie van een lagere graad door toepassing van paragraaf 3 van artikel 23.

Ten tweede wordt in paragraaf 3/2 een nieuwe vorm van herplaatsing ingevoegd. Het gaat om de herplaatsing wanneer de betrekking van een statutair personeelslid afgeschaft wordt wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Die noodwendigheden voor de werking van het bestuur kunnen krachtens artikel 111bis, tweede lid, van het Provinciedecreet en artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017, een geldige ontslaggrond vormen. Echter zal het bestuur, vooraleer het deze ontslaggrond kan toepassen, steeds eerst moeten kijken of het statutaire personeelslid, waarvan de betrekking wordt afgeschaft, herplaatst kan worden in een passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur. Daarnaast moet het bestuur ook kijken, als een herplaatsing in het eigen bestuur niet mogelijk is, of het statutaire personeelslid ter beschikking kan worden gesteld aan een ander bestuur in een passende functie van dezelfde graad met toepassing van artikel 100bis van het Provinciedecreet en artikel 185 van het decreet van 22 december 2017. Ten aanzien van deze vormen van herplaatsing of de ter beschikking stelling spelen de beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder het redelijkheidsbeginsel, het evenredigheidsbeginsel en de redelijke termijn. Het bestuur zal aldus, vooraleer te kunnen overgaan

tot een ontslag wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur van het statutaire personeelslid, waarvan de betrekking wordt afgeschaft, de nodige redelijke inspanningen moeten leveren om het betrokken statutaire personeelslid te herplaatsen of ter beschikking te stellen in een passende functie van dezelfde graad. Dit houdt in dat het bestuur kan aantonen dat het naar redelijkheid heeft gehandeld en het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel heeft gerespecteerd. Is een dergelijke vorm van herplaatsing of ter beschikking stelling niet mogelijk, dan kan het bestuur overgaan tot een ontslag wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017. Het bestuur zal in dat geval bij het ontslag moeten motiveren waarom de herplaatsing of ter beschikking stelling niet mogelijk is, op grond van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.

Beide vormen van herplaatsing zijn ook van toepassing ten aanzien van contractuele personeelsleden, op voorwaarde dat het personeelslid hiermee instemt (zie artikel 23, §4, van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023).

Artikel 7

Dit artikel voegt een nieuwe afdeling 5 "Uitstroom" toe aan hoofdstuk 2 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Die afdeling bestaat uit 5 onderafdelingen en 7 artikelen. De nieuwe afdeling vormt een verdere uitvoering van de nieuwe decretale ontslagregeling voor statutaire personeelsleden bij de lokale besturen, zoals vastgesteld in de artikelen 111bis en 111ter van het Provinciedecreet en de artikelen 194/1 en 194/2 van het decreet van 22 december 2017.

Onderafdeling 1. Verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid

Het toegevoegde artikel 24/1 stelt de gevallen vast waarbij ambtshalve een einde wordt gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid. Dit artikel vormt een overname van het artikel 104 van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 (zie ook artikel 73 van het rechtspositiebesluit van 12 november 2010).

'Ambtshalve' betekent in deze context dat het ontslag volgt in de omstandigheden die in dit artikel worden opgesomd. De aanstellende overheid, die tegelijk ook de ontslaggevende overheid is, kan alleen maar akte nemen van het feit dat het betrokken statutaire personeelslid zijn hoedanigheid van statutair personeelslid verliest en ze beslist op basis van die vaststelling tot ontslag.

In punt 1° worden de onregelmatig aangestelde statutaire personeelsleden bedoeld. Dat zijn de personeelsleden van wie de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden, bijvoorbeeld omdat ze niet voldeden aan de diplomavooraarde of aan een andere aanwervingsvoorwaarde.

Punt 2°: Het personeelslid is zelf verantwoordelijk voor het verlies van de nationaliteit die voor de functie vereist is. Het gaat hier niet enkel om het verlies van de Belgische nationaliteit, maar ook om het verlies van om het even welke andere nationaliteit die conform het Europese en het Belgische recht toegang geeft tot de vaste aanstelling in die functie.

Het verlies van één enkel recht van de burgerlijke en politieke rechten is voldoende voor het ontslag van ambtswege.

Met de medische ongeschiktheid wordt in dit geval alleen de medische ongeschiktheid bedoeld die door de bevoegde federale gezondheidsdienst (Bestuur Medische Expertise/Medex) behoorlijk wordt vastgesteld. De bepaling houdt dus geen verband met de medische geschiktheid die vereist is krachtens de wetgeving betreffende het welzijn op het werk.

Punt 3°: Bepaalde straffen houden automatisch het verlies in van het recht om een openbaar ambt uit te oefenen. In andere gevallen is het verlies van dat recht een gevolg van een uitspraak van een hof of rechtbank.

Bij betwisting van deze vormen van ambtshalve beëindiging van de hoedanigheid van statutair personeelslid is het de Raad van State die op basis van haar residuaire bevoegdheid bevoegd is om zich hierover uit te spreken.

Artikel 24/2 vormt grotendeels een overname van het artikel 105 van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 (zie ook artikel 73 van het rechtspositiebesluit van 12 november 2010).

Het statutaire personeelslid zal voor de beslissing tot verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid door de aanstellende overheid worden gehoord op grond van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Dit artikel bepaalt in paragraaf 1 dat het ontslag van ambtswege schriftelijk wordt betekend (zie definitie 'schriftelijk' in artikel 1, punt 16°, c), van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023).

De tweede paragraaf van artikel 24/2 bepaalt dat de raad een opzeggingsvergoeding kan vaststellen als de onregelmatige aanstelling van het statutaire personeelslid niet het gevolg is van arglist of bedrog vanwege het personeelslid. De opzeggingsvergoeding stemt overeen met de regels die wat betreft opzeggingsvergoedingen zijn vastgesteld in artikel 39, §1, van de Arbeidsovereenkomstenwet. In de andere gevallen van ambtshalve einde van het statutaire dienstverband kan het ambtshalve ontslag niet gepaard gaan met een opzeggingstermijn of een verbrekingsvergoeding. Met uitzondering van de medische ongeschiktheid die dan ook gevolgd wordt door een pensionering, gaat het immers om een fout of zelfs een zware tuchtfout waarvoor het personeelslid zelf verantwoordelijk is.

Onderafdeling 2. Definitieve ambtsbeëindiging

In artikel 24/3 wordt bepaald op welke gronden de aanstelling van een statutair personeelslid beëindigd kan worden. Enerzijds wordt de statutaire aanstelling beëindigd als het statutaire personeelslid gebruik maakt van de mogelijkheid tot een vervroegde pensionering door de toepassing van en in overeenstemming met de randvoorwaarden die daartoe in de pensioenwetgeving zijn vastgesteld (de mogelijkheden rond vervroegd pensioen worden vastgesteld in federale wetgeving), anderzijds kan de statutaire aanstelling beëindigd worden bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd of door toepassing van de ontslagregeling als vastgesteld in artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017. Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd leidt aldus niet langer automatisch tot het beëindigen van de statutaire hoedanigheid, in tegenstelling tot de regeling vastgesteld in de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010. Als een statutair personeelslid langer wil werken na de wettelijke pensioenleeftijd, dan kan dit. Het bestuur kan er evenwel ook voor kiezen om het statutaire dienstverband te beëindigen na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

Daarnaast stelt dit artikel dat het personeelslid steeds schriftelijk van het ontslag op de hoogte moet worden gesteld.

De ontslagregeling in artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december stelt de overeenkomstige toepassing van titel I, hoofdstuk IV, van de Arbeidsovereenkomstenwet vast. Dit betekent dat ook de modaliteiten van het ontslag, zoals de bepalingen rond opzeggingstermijnen, -vergoedingen en datum van uitdiensttreding, van overeenkomstige toepassing worden bij het ontslag van statutaire personeelsleden. De regeling in het Provinciedecreet en het decreet van 22 december 2017 betreft ook het vrijwillige ontslag door het statutaire personeelslid. Ook in die situatie zijn de overeenkomstige bepalingen hierover wat betreft opzeggingstermijnen, -vergoedingen, kennisgeving, ... uit de Arbeidsovereenkomstenwet van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 3 stelt de gevallen vast waarbij de opzeggingstermijn van het statutaire personeelslid tijdelijk ophoudt te lopen bij een ontslag vanwege het bestuur, naar analogie met de regeling die ten aanzien van contractanten bij lokale en provinciale besturen van toepassing is op grond van artikel 38 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Als een bestuur het statutaire dienstverband beëindigt met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet of artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017, zijn de opzeggingstermijnen en modaliteiten als vastgesteld in titel I, hoofdstuk IV, van de Arbeidsovereenkomstenwet van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de statutaire personeelsleden.

Overeenkomstig het artikel 38 van de Arbeidsovereenkomstenwet, schorsen de in paragraaf 3 opgesomde omstandigheden en verloven tijdelijk de lopende opzeggingstermijn gedurende de periode van de opgesomde omstandigheid. Na die periode loopt de opzeggingstermijn weer verder.

Schematisch overzicht van de omstandigheden die aanleiding geven tot het schorsen van de lopende opzeggingstermijn bij contractuele en statutaire personeelsleden bij lokale en provinciale besturen:

Contractanten (artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet)	Statutairen (artikel 24/3, §3, van dit ontwerp van besluit)
Art. 28, 1°, Arbeidsovereenkomstenwet: gedurende de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt	1° bij opname van jaarlijkse vakantie, vermeld in artikel 52 van het besluit van 20 januari 2023
Art. 28, 2°, Arbeidsovereenkomstenwet: gedurende de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 (moederschapsbescherming)	2° bij opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, vermeld in artikel 56 van het besluit van 20 januari 2023 (Dat artikel verwijst naar het hoofdstuk 4 moederschapsbescherming van de arbeidswet van 16 maart 1971)
Art. 28, 5°, Arbeidsovereenkomstenwet: gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving waarvan hij het voorwerp is	3° bij het niet kunnen uitoefenen van de functie wegens overmacht, vermeld in artikel 68, eerste lid van het besluit van 20 januari 2023 (Voorlopige vrijheidsberoving is een vorm van overmacht)
Art. 30, §2, Arbeidsovereenkomstenwet: gedurende de twintig dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat	4° bij opname van het omstandigheidsverlof als vermeld in artikel 67, §3, punt 2°, van het besluit van 20 januari 2023 (Personeelsleden hebben recht op 20 dagen omstandigheidsverlof wanneer de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer bevalt)
Art. 30bis Arbeidsovereenkomstenwet: gedurende de periode waarin de werknemer het recht heeft om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen	5° bij de onbezoldigde afwezigheid om dwingende reden, vermeld in artikel 66/1 van het besluit van 20 januari 2023 (Dat artikel verwijst naar art. 30bis van de Arbeidsovereenkomstenwet)
Art. 30ter Arbeidsovereenkomstenwet: gedurende periode waarin de werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof heeft.	6° bij opname van adoptieverlof, vermeld in artikel 59 van het besluit van 20 januari 2023 (Dat artikel verwijst naar art. 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet)

Dat adoptieverlof kan opgenomen worden gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken	
Art. 31 Arbeidsovereenkomstenwet: gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.	7° bij opname van verlof wegens arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 62, §1, eerste lid, van het besluit van 20 januari 2023. (Dat artikel bepaalt dat personeelsleden die door ziekte of ongeval ongeschikt zijn om hun functie uit te oefenen, verlof krijgen wegens arbeidsongeschiktheid.)

Onderafdeling 3. Kennelijk onredelijk ontslag

In navolging van het federale voorontwerp van wet tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector, dat regels vaststelt over de motiveringsplicht bij ontslag van contractuele personeelsleden bij lokale en provinciale besturen en het kennelijk onredelijk ontslag, stellen de artikelen 24/4 en 24/5 dezelfde regels vast omtrent het kennelijk onredelijk ontslag ten aanzien van statutaire personeelsleden. Omwille van de nieuwe decretale ontslagregeling voor statutaire personeelsleden in het Provinciedecreet en het decreet over het lokaal bestuur, is het in het licht van het gelijkheidsbeginsel immers noodzakelijk dat statutaire en contractuele personeelsleden bij een gelijke ontslagregeling ook recht hebben op eenzelfde rechtsbescherming. Ook de Raad van State gaf in haar advies nr. 72.556/3 van 16 januari 2023 over de nieuwe decretale ontslagregeling voor statutaire personeelsleden aan dat personeelsleden wat betreft de gevolgen van een kennelijk onredelijk ontslag en de bewijslast op een gelijke wijze behandeld moeten worden. Zij wees hierbij op het hogergenoemde federale voorontwerp van wet en gaf aan dat de inhoudelijke regeling wat betreft het kennelijk onredelijk ontslag voor statutaire personeelsleden moet overeenstemmen met de federale regeling voor contractuele personeelsleden. De Vlaamse Regering komt hieraan tegemoet door de regels over de schadevergoeding bij motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag zoals vastgelegd in het voorliggende ontwerp van besluit, af te stemmen op de regelingen voor contractanten. Wat betreft de bewijslast, volgen de statutaire personeelsleden ook de regeling die voor contractuele personeelsleden bij de lokale en provinciale besturen speelt, met name de bewijslast die volgens het gemene bewijsrecht is vastgesteld in artikel 870 Gerechtelijk Wetboek.

Het artikel 24/4 bepaalt dat statutaire personeelsleden het recht hebben om door middel van een schriftelijke kennisgeving de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid te kennen. Op grond van de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen zijn besturen reeds verplicht om de ontslagbeslissing ten aanzien van statutairen te motiveren. Besturen moeten bijkomend ook steeds handelen in overeenstemming met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en grondwettelijke beginselen. Zo moet een bestuur steeds onder meer het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel respecteren, alsook de neutraliteit, zorgvuldigheid, evenredigheid, ...

In het geval van een ontslag om dringende reden is een strikte procedure in de Arbeidsovereenkomstenwet vastgesteld. Zo moet het ontslag om dringende reden gegeven worden binnen een termijn van 3 werkdagen vanaf dat de gepleegde feiten bekend zijn bij de ontslaggevende overheid. Vervolgens moet de ontslaggevende overheid in een volgende termijn van 3 werkdagen, die begint te lopen vanaf de dag volgend op de dag waarop het ontslag werd gegeven, de motieven en feiten waarop het ontslag gebaseerd is, meedelen. Ook hier geldt aldus een motiveringsplicht, met name bij de ontslagbeslissing die binnen de tweede termijn van 3 werkdagen meegedeeld moet worden aan het personeelslid. De beëindiging van het statutaire dienstverband, waarvan sprake in het eerste lid, is immers pas een feit bij de kennisgeving van de motieven binnen die tweede termijn.

Net zoals voor contractanten in de publieke sector, zal aan statutaire personeelsleden bij miskenning van deze motiveringsplicht en het recht om de concrete redenen van het ontslag te

kennen, een vergoeding van 2 weken salaris verschuldigd zijn. Het recht op een vergoeding is, net als bij contractanten bij de lokale en provinciale besturen, niet van toepassing bij het ontslag om dringende reden maar de motiveringsplicht blijft op grond van de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen steeds van toepassing.

Het artikel 111bis, tweede lid, van het Provinciedecreet en het artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017 stellen dat het ontslag van een statutair personeelslid niet kennelijk onredelijk mag zijn. Dit betekent dat het ontslag gebaseerd moet zijn op gronden die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid, of berusten op de noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Bijkomend mag het geen ontslag zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend bestuur.

Op grond van artikel 111ter van het Provinciedecreet en artikel 194/2 van het decreet van 22 december 2017 zijn de arbeidsgerechten bevoegd om zich uit te spreken over het ontslag. Artikel 24/5 bepaalt dat wanneer de arbeidsgerechten oordelen dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, het ontslagen statutaire personeelslid recht heeft op een schadevergoeding die minimaal drie en maximaal zeventien weken salaris bedraagt. Dit stemt overeen met de schadevergoeding die contractanten bij lokale en provinciale besturen kunnen genieten wanneer de arbeidsgerechten oordelen dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag.

De vergoeding die een ontslagen statutair personeelslid kan verkrijgen op grond van artikel 24/5 is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen die het personeelslid zou kunnen verkrijgen op grond van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag (zie artikel 24/6).

Samengevat hebben statutaire personeelsleden bijgevolg de volgende mogelijke vorderingen tot (schade)vergoeding die ingesteld kunnen worden bij de arbeidsgerechten en waarover de arbeidsgerechten uitspraken zullen doen:

- vergoeding van 2 weken salaris bij het niet-meedelen van de redenen die tot het ontslag hebben geleid (zie artikel 24/4 van dit ontwerp van besluit);
- vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag van minimaal 3 en maximaal 17 weken salaris, naar oordeel van de arbeidsgerechten en niet cumuleerbaar met een vergoeding verkregen in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag (zie artikel 24/5 van dit ontwerp van besluit);
- vergoeding in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag (artikel 24/6 van dit ontwerp van besluit);
- vergoeding volgens de regels van het burgerlijk recht, na bewijs van een fout, schade en causaal verband tussen de ingeroepen fout en schade (artikel 1382 Oud Burgerlijk Wetboek).

Daarnaast spelen ook de opzeggingstermijnen en -vergoedingen zoals vastgesteld in titel I, hoofdstuk IV, van de Arbeidsovereenkomstenwet die van overeenkomstige toepassing zijn op grond van artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017.

Tot slot is het mogelijk om een dading af te sluiten volgens de regels van het burgerlijk recht (art. 2044-2058 Oud Burgerlijk Wetboek). Een dading is een contract waarbij partijen een gerezen geschil beëindigen of een toekomstig geschil voorkomen. De gemeenteraad is bevoegd voor de dadingen van de gemeente, de OCMW-raad voor deze van het OCMW. De bevoegdheid tot het sluiten van dadingen kan worden gedelegeerd door de gemeenteraad aan het college van burgemeester en schepenen (art. 41, 2de lid, 17° DLB) of door de OCMW-raad aan het vast bureau (art. 78, 2de lid, 15° DLB), maar slechts in één bepaald geval, namelijk het aangaan van dadingen met personeelsleden (dus ook decretale graden) naar aanleiding van een beëindiging van het dienstverband, die de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband als voorwerp hebben. Er is geen verdere delegatie mogelijk naar de algemeen directeur.

Onderafdeling 4. Bijzondere ontslagbeschermingen

Artikel 24/6 stelt dat statutaire personeelsleden bij ontslag op grond van artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 dezelfde bijzondere

rechtsbeschermingen tegen ontslag genieten als de contractuele personeelsleden in het bestuur. Ten aanzien van contractanten zijn er in diverse wet- en regelgevingen bijzondere ontslagbeschermingen ingebouwd, zoals bijvoorbeeld:

- Artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971: het zwangere personeelslid mag niet ontslagen worden vanaf het ogenblik waarop de werkgever van de zwangerschap werd ingelicht, tot het verstrijken van de termijn van één maand die begint te lopen de dag na het einde van de postnatale bevallingsrust, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.
- Artikel 30, §4, van de Arbeidsovereenkomstenwet: de werknemer die gebruik maakt van zijn verlof ter gelegenheid van de geboorte van zijn kind, mag niet worden ontslagen gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving van de werkgever en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof, en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van dit verlof.
- Artikel 87 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. De vakbondsafgevaardigden kunnen niet ontslagen worden voor de handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven.
- Artikel III.60/12 van het Bestuursdecreet dat de klokkenluider beschermt tegen ontslag of andere represailles.

Op grond van artikel 24/6 moet het bestuur ten aanzien van statutaire personeelsleden dezelfde bijzondere ontslagbeschermingen bieden als diegene die zij moet naleven ten aanzien van zijn contractuele personeelsleden, inclusief de bijhorende modaliteiten bij deze bescherming.

Het laten doorwerken van die diverse bijzondere beschermingsprocedures die zijn vastgesteld tegen ontslag van contractanten in de publieke sector ten aanzien van de statutaire personeelsleden leidt ook tot:

- een gedeeltelijke omzetting van artikel 12 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;
- een gedeeltelijke omzetting van artikel 18 van de Richtlijn EU 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Het is een gedeeltelijke omzetting omdat dit enkel voor statutaire personeelsleden geldt.

Door artikel 24/6 wordt de bijzondere ontslagbescherming die voor contractanten is vastgesteld in artikel 28 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 verlopen, ook van toepassing ten aanzien van statutaire personeelsleden.

Hetzelfde geldt voor de bijzondere ontslagbescherming die is vastgesteld in artikel 32 van 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. Die wet stelt in hoofdstuk III minimumvereisten vast inzake arbeidsvoorwaarden zoals het recht om buiten het werkrooster voor een andere werkgever te werken of om de overgang naar een andere vorm van werk te vragen.

Hierdoor mogen statutaire personeelsleden die gebruik hebben gemaakt van het recht om welbepaalde zorgverloven op te nemen, om een flexibele werkregeling te verzoeken omwille van zorgdoeleinden of om toepassing te maken van de minimale rechten die zijn vastgesteld in hoofdstuk III van de wet van 7 oktober 2022 tot omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 (zie artikel 12 van dit besluit), niet op grond daarvan ontslagen worden.

Onderafdeling 5. Outplacement

Artikel 24/7 bepaalt dat ten aanzien van statutaire personeelsleden die met toepassing van de ontslagregeling als vastgesteld in artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 ontslagen worden, de regeling van outplacement als vermeld in afdeling 1, hoofdstuk V, van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers van overeenkomstige toepassing is.

De bedoeling van het outplacement bestaat erin het ontslagen personeelslid in staat te stellen een nieuwe job te vinden.

Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener, individueel of in groep worden verleend, om een personeelslid in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

De algemene regeling op outplacement is vastgesteld in afdeling 1, hoofdstuk V, van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. Dit is een vorm van algemene outplacement die ook reeds van toepassing is op de contractuele personeelsleden bij de lokale en provinciale besturen als zij ontslagen worden door hun bestuur en recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een opzeggingsvergoeding die hiermee overeenstemt.

Er wordt aldus enkel een recht op outplacement toegekend wanneer het statutaire dienstverband eenzijdig wordt beëindigd door het bestuur. Personeelsleden die zelf ontslag nemen of ontslag nemen in onderlinge overeenstemming met het bestuur hebben hier geen recht op. Daarnaast is er ook geen recht op outplacement wanneer het statutaire personeelslid wordt ontslagen om dringende redenen.

Wanneer voldaan is aan bovenstaande voorwaarden is het bestuur als werkgever verplicht om outplacementbegeleiding aan te bieden aan het statutaire personeelslid. Het personeelslid is niet verplicht om op het aanbod in te gaan.

Naast de regeling als vastgesteld in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, is ook de regeling als vastgesteld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing op statutaire personeelsleden op grond van artikel 111bis van het Provinciedecreet en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017. Het gaat om de mogelijkheid om een deel van de opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken te besteden of om te zetten in het volgen van inzetbaarheidsverhogende maatregelen (bijvoorbeeld opleidingen, coachingstrajecten of extra outplacement), zoals afgesproken in de Arbeidsdeal 2022. Die regeling rond de inzetbaarheidsverhogende maatregelen bestaat aanvullend naast de outplacementregeling.

Artikel 8

Dit artikel brengt een aantal wijzigingen aan in artikel 63 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023:

Punt 1° - In de eerste paragraaf wordt nu bepaald dat een deeltijdse herneming na ziekte of ongeval van gemeen recht kan worden toegestaan voor een beperkte duur van drie maanden, meermaals verlengbaar met hoogstens drie maanden.

Met deze wijziging komt de bevoegdheid van het bestuur weer meer op de voorgrond. Zoals voor de contractanten is de deeltijdse herneming voor statutaire personeelsleden geen absoluut recht, maar wel een gunst. De preventieadviseur-arbeidsarts brengt wel nog steeds advies uit. Dat advies heeft een hoge waarde, maar bindt het bestuur niet.

Punt 2° - Aan de tweede paragraaf wordt een derde lid toegevoegd. De nieuwe bepaling houdt in dat het statutaire personeelslid ervoor kan kiezen gebruik te maken van zijn ziektekrediet bij deeltijdse herneming wegens ziekte, als het nog ziektekrediet heeft. Die mogelijkheid moet het

statutair personeelslid stimuleren om deeltijds te hernemen. Als het ziektekrediet van dat personeelslid uitgeput is, wordt wat bepaald is in artikel 63, §2, tweede lid, van kracht en krijgt dat statutaire personeelslid nog 37,5% van het niet-gepresteerde gedeelte als salaris.

Artikel 9

In artikel 67, §1, van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 worden de woorden “vast aangestelde” opgeheven (zie wijziging in artikel 2 van dit ontwerp van besluit).

Artikel 10

In uitvoering van artikel 9 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, voegt dit artikel 11 een afdeling 8 “Flexibele werkregelingen” met bijhorende artikel 68/1 toe aan hoofdstuk 4 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Op grond van het nieuwe artikel 68/1 heeft een statutair personeelslid het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden overeenkomstig de modaliteiten die hiertoe voor contractanten zijn vastgesteld in de artikelen 21 tot en met 26 van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/18 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

Artikel 11

Dit artikel heft de bepalingen op in de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 die in overgang behouden waren gebleven bij de inwerkingtreding van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Meer concreet gaat het om de regelingen over de proeftijd bij statutaire aanwervingen, de regels rond negatieve evaluatie bij ontslag wegens beroepsongeschiktheid, de herplaatsing na ongunstige evaluatie of wegens ambtsopheffing, de regels over uitstroom van statutaire personeelsleden en de regeling over beschikbaarheid wegens ambtsopheffing die allen worden opgeheven.

Afdeling 2. Overgangsbepalingen

Artikel 12

Het artikel 12 stelt vast dat ten aanzien van statutaire personeelsleden die zich op het moment van inwerkingtreding van het voorliggende ontwerp van besluit in een opgestarte procedure van proeftijd, evaluatie, verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid of definitieve ambtsneerlegging bevinden die procedures worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart. Dit sluit aan bij het rechtszekerheids- en het vertrouwensbeginsel.

Artikel 13

Het artikel 13 stelt vast dat statutaire personeelsleden die zich op het moment van inwerkingtreding van het voorliggende ontwerp van besluit in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing bevinden, door het bestuur (zie artikel 23 van het besluit van 20 januari 2023) herplaatst of ter beschikking kunnen worden gesteld met toepassing van de nieuwe vorm van herplaatsing wegens noodwendigheden voor de werking van de dienst als vermeld in artikel 6 van het voorliggende ontwerp van besluit, dat in punt 4° een paragraaf 3/2 toevoegt aan artikel 23 van het besluit van 20 januari 2023. Bij een herplaatsing met toepassing van artikel 23, §3/2, spelen de beginselen van behoorlijk bestuur (zie ook toelichting bij artikel 6), waardoor er bij een herplaatsing van een statutair personeelslid dat zich reeds enige tijd in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing bevindt, steeds ook

de redelijke termijn voor het zoeken van een passende herplaatsing of ter beschikking stelling, het evenredigheidsbeginsel, ... spelen vooraleer het bestuur tot ontslag kan overgaan.

Afdeling 3. Inwerkingtreding

Artikel 14

Artikel 2, punt 2° en 3°, artikel 4, 5, 6, 7, 9 en 11 zijn vastgesteld in uitvoering van de nieuwe ontslagregeling als vastgesteld in het Provinciedecreet en het decreet van 22 december 2017. Omdat deze artikelen in het voorliggende ontwerp van besluit bijkomende rechtsbeschermingen bieden aan de statutaire personeelsleden, zoals bijvoorbeeld een recht op schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag en bijkomende bijzondere ontslagbeschermingen zoals bij het ontslag van contractanten, zijn deze bepalingen onlosmakelijk verbonden met de decretale ontslagregeling als vastgesteld in de artikelen 111bis en 111ter van het Provinciedecreet en de artikelen 194/1 en 194/2 van het decreet van 22 december 2017. Hierdoor moeten die artikelen in werking treden op hetzelfde moment als de nieuwe decretale ontslagregeling in werking treedt. Op die manier wordt er rechtszekerheid gecreëerd voor zowel besturen als personeelsleden.

De overige artikelen in dit ontwerp van besluit treden in werking 10 dagen na bekendmaking van dit besluit van de Vlaamse Regering in het Belgisch Staatsblad.

Afdeling 4. Uitvoeringsbepaling

Artikel 15

Dit artikel behoeft geen verdere 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

Het gunstige advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 23 juni 2023.

Begrotingsakkoord

Het begrotingsakkoord is niet vereist.

B. ESR-TOETS

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

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorliggende ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen weerslag op het personeelsbestand en het personeelsbudget 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 in dienst zijnde personeel nodig, noch is een eventuele noodzakelijke werving van extra personeel vereist;
- Werkingsuitgaven: het ontwerp van besluit heeft een mogelijke weerslag op de lopende uitgaven van de lokale en provinciale besturen wanneer zij de ontslagregels niet correct toepassen en zo, na uitspraak van de rechtgevende macht, een schadevergoeding verschuldigd zijn aan het ontslagen statutaire personeelslid (zie regels schadevergoeding bij ontbreken van motivering en bij kennelijk onredelijk ontslag);
- Investerings en schulden: er zijn geen investeringen verbonden aan de uitvoering van het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- Ontvangsten: er worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale en provinciale besturen ter beschikking gesteld.

Conclusie: De voorgestelde wijziging zal slechts een financiële weerslag hebben op de lokale en provinciale besturen die de nieuwe decretale ontslagregeling niet correct toepassen en zo een schadevergoeding verschuldigd zijn aan statutaire personeelsleden (na uitspraak van de bevoegde arbeidsgerechten of burgerlijke rechtsbanken).

4 VERDER TRAJECT

Na de tweede principiële goedkeuring zal het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering voor advies worden voorgelegd aan de Raad van State met het oog op de definitieve goedkeuring.

5 VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar tweede principiële 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 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, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten om over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

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

Gwendolyn RUTTEN

Bijlagen:

- Het tweede principiële ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- het protocol 2023/5 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap.