

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot
wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006,
wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom
- Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

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

Dit voorontwerp werd aangepast na onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties in Sectorcomité XVIII.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

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

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota¹ 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota² ³.
- Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/83 van 13 maart 2023.
- De Vlaamse Regering keurde dit voorontwerp van besluit voor een eerste maal principieel goed op 24 maart 2023.
- Het voorontwerp van besluit werd geagendeerd op de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 24 april 2023. De effectieve onderhandelingen over dit voorontwerp van besluit vonden plaats in een werkgroep van het Sectorcomité die verschillende malen bijeen kwam in de periode van mei tot november 2023. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol (n° 413.1342) van:
 - o akkoord, met opmerkingen met het ACV;
 - o niet akkoord met het ACOD en VSOA.

C. SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP-VLAAMSE GEWEST

De onderhandelingen met de drie representatieve vakorganisaties leiden tot een aantal technische aanpassingen, en de hierna opgesomde inhoudelijke aanpassingen, aan het door de Vlaamse Regering op 24 maart 2023 principieel goedgekeurde besluit:

- de termijnen die door de indienstnemende overheid en het contractueel personeelslid moeten nageleefd worden bij een ontslag worden op elkaar afgestemd en uitgedrukt in werkdagen;
- onder de algemene bepalingen van de ontslagregeling van het contractuele personeelslid wordt opgenomen dat overmacht de termijnen schorst;
- er wordt een termijn bepaald waarbinnen de indienstnemende overheid de definitieve ontslagbeslissing meedeelt aan het personeelslid;
- de bepaling dat lopende remediëringen meetellen bij de beoordeling of al dan niet voldaan is aan de ontslagvoorwaarde, wordt geschrapt;
- het adviesorgaan zal, bij een vraag tot advies, de indienstnemende overheid en het personeelslid automatisch oproepen om gehoord te worden;
- het adviesorgaan oordeelt eerst of de procedure werd toegepast. Als zij unaniem oordeelt dat de procedure niet werd toegepast, zal de gegrondheid van de ontslagintentie niet meer beoordeeld worden;
- als het contractuele personeelslid wordt ontslagen na een unaniem negatief advies van het adviesorgaan dan is de indienstnemende overheid een schadevergoeding verschuldigd van drie maanden loon. De schadevergoeding wordt toegekend onder de voorwaarde van het afsluiten van een dading.

¹ VR 2021 2506 MED.0222

² VR 2021 2910 MED.0376

³ VR 2022 1612 MED.0463

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

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

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

Tijdens de onderhandelingen werd overeengekomen dat het 5-sporenbeleid in werking zal treden op 1 juni 2024.

1.1 Situering

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

1.2 Optimalisatie van de bescherming van een contractueel personeelslid tegen een willekeurig ontslag

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

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

1.3 Toepassingsgebied

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

Deze regelingen gelden evenwel niet in de volgende gevallen:

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

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

De ontslagvoorwaarden en het adviesorgaan, opgenomen in hoofdstuk 2 en 5 zijn niet van toepassing op het contractuele personeelslid dat minder dan één jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid. Gedurende deze inwerkperiode moet de werkgever de match met de functie en organisatie kunnen beoordelen en het instrument van het ontslag zo nodig flexibel kunnen inzetten. Ook deze personeelsleden blijven niettemin een bescherming tegen willekeurig ontslag genieten ingevolge hun hoorrecht en de motiveringsplicht.

1.4 Ontslagvoorwaarden

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

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

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

1.5. Hoorrecht

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

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

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

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

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

1.6. Adviesorgaan

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

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

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

De werkgever kan volgend op het advies altijd beslissen om tot ontslag over te gaan. De ontslagmacht van de werkgever is immers een belangrijk basisprincipe van het ontslagrecht. Dit principe is van openbare orde en houdt in dat de werkgever altijd de mogelijkheid heeft om over te gaan tot ontslag. In het arrest van 6 april 2007 verduidelijkt het arbeidshof in Brussel dit principe: *“In het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht heeft elke partij steeds de mogelijkheid de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij op te dringen, zonder dat deze laatste het recht heeft de verdere uitvoering van de overeenkomst te vorderen (Cass. 16 oktober 1969, R.C.J.B. 1970, 527, noot M. Jamouille; Cass. 20 juni 1988, T.S.R. 1988 [verkort], 325). Wanneer een partij bij een arbeidsovereenkomst beslist de overeenkomst te beëindigen, kan de rechter inderdaad de partijen niet verplichten de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren (A.H. Brussel, 27 november 1986, JTT 1988, 47, noot; A.H. Antwerpen [afd. Hasselt], 18 april 1989, Limb. Rechtsl. 1989, 105; A.R. Luik 25 januari 1991, Soc. Kron. 1991, 320, noot J. Jacquemain). Zulks kan ook niet wanneer de werknemer het behoud van zijn dienstbetrekking eist op basis van art. 1382 B.W. (extra-contractuele fout) (A.R. Antwerpen 23 oktober 1997, Soc. Kron. 1999, 244). Dit beginsel wordt beschouwd als zijnde van openbare orde omdat het op de vrijheid van handel en nijverheid, en uiteindelijk op de individuele vrijheid steunt (zie P. Van Ommeslaghe, in R.C.J.B. 1988, nr. 148, 39). Dit beginsel wordt bijzonder streng opgevat inzake arbeidsovereenkomsten. De vrijheid om eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen bestaat immers ook voor de overeenkomsten van bepaalde duur en kan ook uitgeoefend worden wanneer een wetbepaling het ontslagrecht begrenst of verbiedt (zie J. Clesse, Congé et contrat de travail, 1992,*

nr. 5, 20-21). Volgens de overgrote meerderheid van rechtsleer en rechtspraak houdt dit verband met art. 1142 betreffende het verbod om te dwingen iets te doen en met art. 1170 B.W. met name het verbod van levenslange arbeid. Dit alles heeft te maken met de absolute ontslagmacht die de rechter de jurisdictie ontzegt om een ontslag te schorsen of te vernietigen gezien het definitief en onherroepelijk karakter ervan (cfr Cass. 16 oktober 1969, Arr. Cass. 1969-1970, 167; 26 september 1973, Arr. Cass. 1974, 96; 23 maart 1981, Arr. Cass. 1980-1981, 817; 20 juni 1988, Arr. Cass. 1987-1988, 1368).”

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

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

Indien de werkgever na een unaniem negatief advies van het adviesorgaan overgaat tot het ontslag van het contractuele personeelslid, dan ontstaat een recht op een schadevergoeding. Deze schadevergoeding bedraagt drie maanden loon en wordt uitbetaald mits afsluiting van een dadingovereenkomst op basis waarvan beide partijen mogelijke geschillen onderling regelen. Is één van beide partijen niet akkoord met de dadingsovereenkomst dan kan deze nog steeds naar de arbeidsrechtbank stappen.

1.7. Motiveringsplicht

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

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

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

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

1.8. Verruiming recht op outplacementbegeleiding

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

Binnen de Vlaamse overheid bestaan vandaag 3 vormen van outplacementbegeleiding:

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

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

1.9. Ontslaganciënniteit

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

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

De artikelsgewijze bespreking bij dit voorontwerpbesluit gaat als bijlage bij deze nota.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de budgettaire impact, het advies van de Inspectie van Financiën en het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de begroting betreft, verwijs ik naar punt 3.A. van de nota aan de Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0315/1bis).

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de weerslag van het voorliggend ontwerpbesluit op het personeelsbestand en op het personeelsbudget betreft, verwijs ik naar punt 3.B. van de nota aan de - Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0315/1bis).

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

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

4. VERDER TRAJECT

Volgend op de goedkeuring door de Vlaamse Regering win ik het advies van de Raad van State over dit voorontwerp van besluit in.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar tweede principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten om over het onder punt 1° vermelde ontwerpbesluit het advies in te winnen van de Raad van State, 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

Bijlage:

- voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom;
- de artikelsgewijze bespreking bij het voorontwerp van besluit;
- protocol Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest