



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr 423.1342

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 20  
NOVEMBER 2023 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN  
VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari  
2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. mevrouw Gwendolyn Rutten, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door  
de heer Jan Van Wesemael  
de heer Chris Moortgat
2. de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door  
mevrouw Ilse Remy  
de heer Tijn Reusen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door  
mevrouw Gerda De Norre  
de heer Gunter Peeters

anderzijds,

**Werd vastgesteld wat volgt** over het ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van niet akkoord af

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord af met uitzondering van enkele artikels. De volledige opsomming met bijhorende toelichting werd toegevoegd aan dit protocol.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van niet akkoord met opmerkingen af.

De opmerkingen worden als bijlage toegevoegd aan dit protocol.

Waar de opmerkingen betrekking hebben op de uitvoerbaarheid, technische verduidelijkingen of correcties, houdt de overheidsdelegatie zich eraan om aanvullingen op de teksten voor te leggen aan de Vlaamse Regering bij de tweede principiële goedkeuring

De afsprakenkaders gesloten op 06/12/2023 en 08/12/2023 na overleg tussen een afvaardiging van de overheidsdelegatie en afvaardiging van de vakorganisaties, vormen een aanvulling bij dit protocol en worden als bijlage bij dit protocol toegevoegd.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 12 JAN. 2024

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,

Jan Van  
Wesema  
el

Digitaal  
ondertekend door  
Jan Van Wesemael  
Datum:  
2023.12.22  
15:15:13 +01'00'

Jan Jambon  
Minister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van  
Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en  
Facilitair Management

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

Ilse Remy  
(Signatur  
e)

Digitaal  
ondertekend door  
Ilse Remy  
(Signature)  
Datum 2023 12 22  
14 28 51 +01'00'

Gwendolyn Rutten  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke  
Kansen

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

Gerda  
De Norre  
(Signatu  
re)

Digitaal  
ondertekend  
door Gerda De  
Norre  
(Signature)  
Datum  
2023 12 22  
14 47 37 +01'00'



Matthias Diependaele  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting, Wonen en Onroerend  
Erfgoed



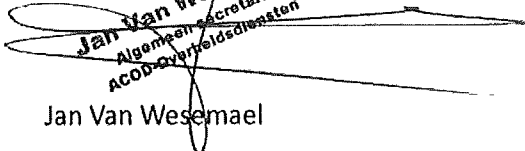
Hilde Crevits  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Welzijn, Volksgezondheid en  
Gezin.

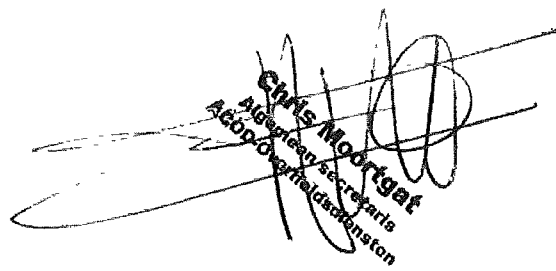
**Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom.**

ACOD geeft een protocol van niet akkoord.

De mogelijkheid tot tegenspraak bij een adviesorgaan biedt onvoldoende garanties tegen de mogelijke willekeur van de werkgever om tot ontslag over te gaan.

Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten,

  
Jan Van Wesemael  
Algemeen secretaris  
ACOD-Overheidsdiensten

  
Chris Moortgat  
Algemeen secretaris  
ACOD-Overheidsdiensten



**FCSOD**  
**Helihavenlaan 21**  
**1000 BRUSSEL**

---

Brussel, 19 december 2023

Kabinet minister-president Vlaamse Regering  
De heer Lieven Van Wichelen  
Voorzitter Sectorcomité XVIII  
Martelaarsplein 19  
1000 BRUSSEL

**Betreft: Protocol bij het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom.**

Geachte voorzitter,

Dit dossier bestaat uit meerdere ontwerpbesluiten die echter elk op zichzelf staan en waarover we elk afzonderlijk een protocol afsluiten. Desalniettemin is het noodzakelijk ook opmerkingen te maken over het geheel van het dossier en het verloop van het proces. Het herschrijven van een groot deel van het personeelsstatuut van het personeel van de Vlaamse Overheid heeft meerdere jaren in beslag genomen en er werden de nodige vergaderuren aan besteed. Echter laat de kwaliteit van de besluiten ver te wensen over. FCSOD is van mening dat in dit dossier de prioriteit werd gegeven aan ideologische principes, zo verregaand dat het welzijn van het personeel, de logica van het personeelsbeleid en de financiële gevolgen genegeerd werden. Dit zal in de toekomst nadelige gevolgen hebben op niet enkel de financiële situatie van de Vlaamse overheid, maar eveneens op de personeelsleden, de personeelstevredenheid en de dienstverlening van de Vlaamse Overheid. Tijdens de vele vergaderuren werden afspraken gemaakt, tekstaanpassingen voorgesteld en compromissen gezocht. We stellen vast dat deze in de laatste teksten niet werden verwerkt. We nemen dit op in de protocollen en verwachten dat de voorliggende besluiten conform de gemaakte afspraken tijdens de onderhandelingen alsnog worden aangepast en worden aangevuld met de afspraken, opgenomen in de akkoorden die werden afgesloten tussen 6 en 8 december 2023.

De besluiten bevatten ook nog steeds taalfouten, net als foutieve verwijzingen naar andere regelgeving of artikels van hetzelfde besluit. We verwachten dan ook een grondige lezing met aandacht voor deze aspecten.

FCSOD geeft een protocol van akkoord op bovenstaand ontwerpbesluit, behalve voor volgende artikels:

- Art. XI 11. §2
- Art. XI 12
- Art. XI 14. §3
- Art. XI 24

Wanneer de Vlaamse Regering de beslissing neemt om de vaste benoeming af te bouwen, dan zijn hier voor FCSOD enkele voorwaarden aan verbonden. Zo is de neutraliteit en onafhankelijkheid van een personeelslid van een overheid cruciaal voor de objectieve en correcte dienstverlening naar de burger toe. Een personeelslid van de Vlaamse overheid moet dan ook volledig neutraal, objectief en in alle veiligheid de job kunnen uitvoeren zonder repercussies. Politieke druk en inmenging zijn dan ook onaanvaardbaar. Om die veiligheid te kunnen bieden is een ontslagbescherming noodzakelijk. FCSOD is dan ook positief over de invoering van de tweede kans, de remediering en de mogelijkheid zich tot een adviescommissie te kunnen wenden. Deze ontslagbescherming geeft echter niet dezelfde garanties als de statutaire benoeming, aangezien ontslag niet kan worden verhinderd, maar is wel een belangrijk aspect in de waarborging van de neutraliteit en de objectiviteit van de aangeboden dienstverlening.

We geven echter een niet-akkoord voor volgende punten:

- **Art. XI 11. §2:** FCSOD kan uiteraard akkoord gaan met de betaling van deze bijdragen gezien de noodzaak hiervoor voor het ontslagen personeelslid voor het verkrijgen van rechten binnen de sociale zekerheid. De beperking tot het minimum zorgt echter voor een ongelijkheid binnen de werkloosheid tussen een statutair personeelslid en een contractueel personeelslid. Deze ongelijke behandeling is voor het FCSOD onaanvaardbaar.
- **Art. XI 12:** de term 'zware fout' is geen gekend begrip in het kader van ontslag. Dit is problematisch gezien de ernstige beperking van de rechten voor het personeelslid wanneer dit artikel wordt toegepast.
- **Art. XI 14. §3:** De inleiding van het ontslagtraject wanneer een personeelslid de remediering niet benut, kan voor ons enkel wanneer het voorgestelde remediëtraject nuttig, passend en haalbaar is.
- **Art. XI 24:** FCSOD kan zich vinden in de verplichting tot betaling van een schadevergoeding indien de adviescommissie zich niet akkoord kan verklaren met het ontslag. Wij zijn echter niet akkoord met de vereiste van unanimititeit. Een meerderheid moet hierin volstaan. Bijkomend ontbreekt in het besluit de wijze van stemming, welke cruciaal is voor FCSOD en ook tijdens de onderhandelingen reeds werd afgesproken. De stemming in het adviesorgaan dient te gebeuren in 2 stappen. De eerste stap mag louter de procedure en de ontslagvoorwaarden behelzen. Pas in een tweede stap kan de gegrondheid van de ontslagintentie worden beoordeeld. Indien de stemming tijdens de eerste stap uitwijst (bij meerderheid, of indien de Vlaamse regering vasthoudt aan unanimititeit, bij unanimititeit) dat de procedure niet werd gevolgd en/of niet aan de



ontslagvoorwaarden werd voldaan, geldt deze stemming als eindoordeel en is bij effectief ontslag dan ook de schadevergoeding verschuldigd. De dading zelf mag in geen geval zo zijn opgesteld, dat deze negatieve gevolgen kan hebben op het recht op werkloosheidsuitkeringen in de vorm van uitsluiting van het recht op uitkeringen wegens werkverlating zonder wettige reden. Tevens moet het, om te voldoen aan de voorwaarde voor het toekennen van een schadevergoeding - voorwaarde die erin bestaat dat een dading moet worden afgesloten - volstaan dat in de dading wordt afgezien van het recht om een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag op te eisen voor de rechtbank. Er zou niet mogen vereist worden dat in de dading afstand wordt gedaan van de opeising van andere rechten die met de arbeidsovereenkomst zijn verbonden (verbrekingsvergoeding, vakantiegeld, loonachterstal, enz )

Hoogachtend,  
Met vriendelijke groeten,  
Namens de FCSOD,

Ilse Remy  
Coordinator



**Betreft: Protocol van niet akkoord met opmerkingen over het ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom.**

Het VSOA kan niet akkoord gaan met het voorliggend ontwerpbesluit. Het VSOA vertrekt bij de beoordeling van elk besluit binnen het 5-sporenbeleid vanuit het huidige statuut en de daarin opgenomen garanties voor de personeelsleden. Het VSOA kan zeker staan achter een harmonisering, doch deze harmonisering mag geen aanleiding geven tot een minder goede bescherming van de personeelsleden.

Gezien het voor de Vlaamse Regering vaststaat dat in de toekomst contractuele werving de norm wordt, is dit op zich al een afbreuk van de bescherming van de personeelsleden. Immers gaat er naar de toekomst toe een meerderheid aan personeelsleden kunnen geconfronteerd worden met willekeurig ontslag. Dat daarvoor een minimale procedure uitgeschreven wordt, biedt niet de waarborgen die momenteel bestaan in het huidige statuut voor de statutaire personeelsleden, die bij behoud van het statuut de meerderheid van het personeel zouden blijven uitmaken.

Ook stellen wij ons grote vragen bij art. XI 24 van dit besluit. We vrezen dat dit een vrijgeleide zal zijn om over te gaan tot willekeurig ontslag. De voorgestelde regeling zal tot nadelige effecten leiden, meer bepaald dat op de schadevergoeding sociale zekerheidsbijdragen zullen moeten betaald worden, terwijl dit niet het geval is wanneer de schadevergoeding door een rechter werd vastgesteld of door een dading die door de rechter goedgekeurd werd.

Ook zal, gelet op het feit dat men verplicht wordt een dading af te sluiten, de mogelijkheid ontnomen worden om eventueel een cumul van schadevergoedingen te vragen (zie bestaande rechtspraak hierover)

Namens het VSOA

Gerda De Norre  
Voorzitter VSOA Vlaamse Overheid

# Afsprakenkader 5 sporen n.a.v. afsluiten protocollen Belendende personeelsgroepen

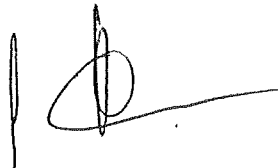

## De Vlaamse Waterweg

1. Wat de tijdelijke functieverzwaringen betreft wordt een regularisatietraject (voor 22 personeelsleden) ingezet.
  - a. Er komt een oplossing op maat in het kader van het niet destabiliseren van de organisatie.
  - b. De betrokkenen krijgen deze week de boodschap dat een oplossing zonder loonverlies wordt uitgewerkt.
2. Statutariseringen:
  - a. Er was al een akkoord voor 18 statutariseringen waarvoor de wervingsreserve is aangesproken;
  - b. De discussie voor bijkomende statutariseringen en functionele verdeling wordt geagendeerd op MIA-overleg voorafgaand aan het eerstvolgend EOC (MIA = Vaststellen waar vacatures en plaatsen vrijkomen conform het afsprakenkader van DVW).
3. Afstandsbediening van sluizen en bruggen:
  - a. Vakorganisaties bezorgen deze week aan de gedelegeerd bestuurder een overzicht van de problemen die geplande afstandsbediening, o.a. vanuit veiligheidsoogpunt, in gedrang brengen;
  - b. Agendering op eerstvolgend EOC;
  - c. Aandacht voor aansprakelijkheid werknemers.
4. Stakingsdagen:
  - a. Van 21/6/23 tot moment van afsluiten protocol:
    - Personeelsleden die thuisgebleven zijn, worden geregistreerd als stakers ('georganiseerde werkonderbreking');
    - Personeelsleden die op het terrein aanwezig waren om de veiligheid te borgen, worden geregistreerd als 'werkend'.
  - b. Protocol wordt opgemaakt ivf het vastleggen van de borging van veiligheid op de diverse locaties bij toekomstige werkonderbrekingen

## Gezagsfuncties voor de Vlaamse Waterweg

1. Actuele stand van zaken: 433 binnenvaartbegeleiders.
2. We aanvaarden dat de functie van binnenvaartbegeleider in huidige vorm een gezagsfunctie is, gelet op de handhavingstaken die hiermee gepaard gaan en ze worden ook als gezagsfunctie opgenomen in het 5-sporenbeleid.

Dit vergt een aanpassing aan de lijst van gezagsfuncties waarbij de overheid, bij 2<sup>e</sup> principiële goedkeuring, aanpassingen doet op basis van een expliciete vraag in het protocol van een vakbond.
3. We passen de standaardmethodiek toe voor de transitie van 'contractuele personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid reeds een functie uitoefenen die wordt opgenomen in de lijst van gezagsfuncties'  
Concreet betekent dit het volgende:
  - a. De huidige statutairen worden als gezagsfunctie ingedeeld;



- b. De contractuelen van onbepaalde duur worden ook als gezagsfunctie ingedeeld en kunnen deelnemen aan procedure voor statutarisering (incl. engagement mbt niet nodeloos hertesten);
- c. De contractuelen van bepaalde duur worden als gezagsfunctie ingedeeld.
  - i. De personeelsleden die vanaf 1/6/24 reeds meer dan 2 jaar deze functie uitoefenen kunnen deelnemen aan procedure voor statutarisering (incl. engagement mbt niet nodeloos hertesten);
  - ii. De personeelsleden die minder dan 2 jaar deze functie uitoefenen zullen (conform de generieke regelgeving voor gezagsfuncties) tijdelijk deze functie contractueel blijven uitvoeren.

### Nautische keten

1. Binnen de nautische keten gelden voor de statutaire personeelsleden de arbeidsvoorwaarden zoals die op heden gelden voor statutaire personeelsleden. Zij behouden dus de arbeidsvoorwaarden van de zogenaamde 'huidige statutaire personeelsleden'
2. Het voorstel tot (binnenambtelijke) hervorming van het loodswezen alsook de impact ervan, wordt verruimd naar de volledige nautische keten.
3. Er komt een oplossing (statutarisering) voor de actuele contractuele personeelsleden van de nautische keten in afwachting van een eventuele ruimere hervorming .
4. Er wordt bevestigd dat voor de nieuwe aanwervingen dezelfde praktijk als vandaag geldt op vlak van statutariseringen (statutarisering na uiterlijk 2 jaar contractueel)
5. Indien het hervormingsplan niet landt, dan blijft de mogelijkheid bestaan om te onderhandelen over een intrede in het 5-sporenbeleid.
6. Alle onderhandelingen in functie van de voorgaande stappen, worden gevoerd volgens de geijkte syndicale procedures.

### Openbare Psychiatrische Zorgcentra

1. Het statuut van de OPZ's wordt procedureel via een afzonderlijk besluit (ASB) onderhandeld (in functie van het vermijden van een procedure Raad van State met betrekking tot dit punt).
2. Vóór de 2<sup>e</sup> principiële goedkeuring van het 5-sporenbeleid door de Vlaamse Regering, komt er een voorakkoord op basis van een beslissing van de Vlaamse Regering:
  - a. Er wordt uitgegaan van een gelijk speelveld;
  - b. De rest van het 5-sporenbeleid blijft buiten scope, met uitzondering van een verhoging van de tweede pensioenpijler van 3% naar 4% vanaf 1/6/2024;
  - c. Invoerdatum IFIC 1/6/24;
  - d. Retroactiviteit IFIC vanaf 1/1/23.

### Sectorale akkoorden Sectorcomité XVIII

Alle toekomstige sectorale akkoorden in de schoot van het Sectorcomité XVIII zullen van toepassing zijn op alle personeelsleden die onder het VPS ressorteren, ongeacht hun hoedanigheid.

## Nakomen engagementen

### Afspraken om op te nemen in protocollen van de overheid

#### Kader tijdelijke functieverzwarening

- Opnemen dat het kader vóór definitieve goedkeuring besproken is ipv vóór 1/6/24

#### Modeldocumenten arbeidsovereenkomst en dadingsovereenkomst

- Opnemen dat het kader vóór definitieve goedkeuring besproken is ipv vóór 1/6/24
- Concretisering in het model arbeidsovereenkomst van de entiteit, de functiebenaming en de standplaats
- Dadingsovereenkomst mag nooit worden beperkt tot minder dan waar het personeelslid recht op heeft in functie van het ontslag

#### Huishoudelijk reglement voor adviescommissies bij evaluatie onder verwachtingen en ontslag

- Opnemen dat het kader vóór definitieve goedkeuring besproken is ipv vóór 1/6/24
- Specifiek voor adviescommissie bij ontslag:
  - De overheid engageert zich om technisch te verduidelijken dat **eerst een stemming gehouden wordt over de procedure**. Indien unaniem gestemd wordt dat de procedure niet gevolgd is, geldt dit als unaniem negatief advies over het ontslag en hoeft de adviescommissie zich niet meer over de gegrondheid uit te spreken.
  - N.B. Dit is een technische **aanpassing van de ontwerpbesluiten** waarbij de overheid, bij 2e principiële goedkeuring, aanpassingen doet op basis van een expliciete vraag in het protocol van een vakbond.

#### Statutaire personeelsleden die van vóór de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid in het verlofstelsel ambtshalve onbetaald verlof zitten om een contractuele functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid in te vullen

EN

#### Contractuele personeelsleden die van vóór de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid reeds een functie uitoefenen die wordt opgenomen in de lijst van gezagsfuncties

- Afronding van de procedure vóór 31/12/2024 (ipv openstellen vacature tegen die datum)
- Voor alle stappen in de selectieprocedure wordt in de regel het **niet nodeloos hertesten** toegepast

#### Status toelichting

Indien een aanpassing zich toch opdringt (door onvoorziene situatie) en er is discussie over tussen AgO en vakbonden, wordt dit aanhangig gemaakt bij het Sectorcomité XVIII.

**Prestatiebeloning**

Zoals in protocol

**Agentschapsspecifieke besluiten**

Zoals in protocol: Engagement om aangepaste ASB's te laten samenvallen met de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid (uiterlijk voor 1 juni 2024).

**E-PLOEG**

Voorstel: kritisch te bekijken

**Communicatie rond afhouding betoelaging mutualiteiten**

Zoals in protocol

**Personeelsplan**

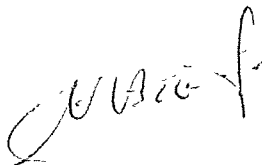
Zoals in protocol

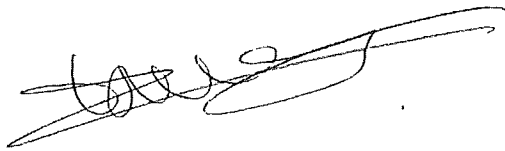
**Evaluatie werking principe 'niet-nodeloos hertesten'**

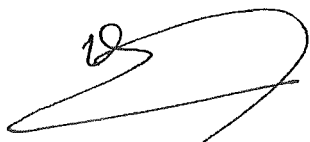
'Actualisatie' ipv 'evaluatie'

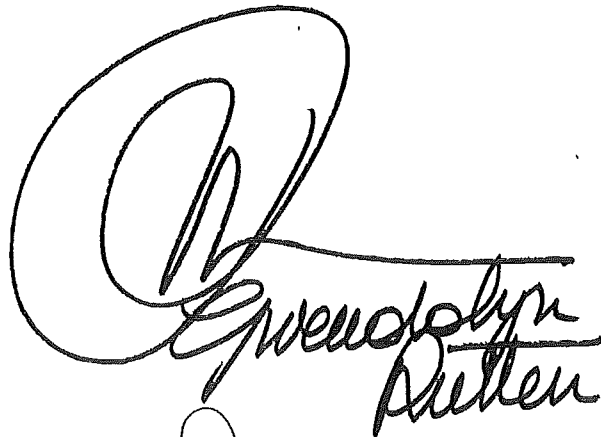
**Evaluatie EVC-procedure**

'Actualisatie' ipv 'evaluatie'


  
Niels Knockaert

  
Else Remy

  
Dirk Vermeirpoorten

  
Gwendolyn Ruten

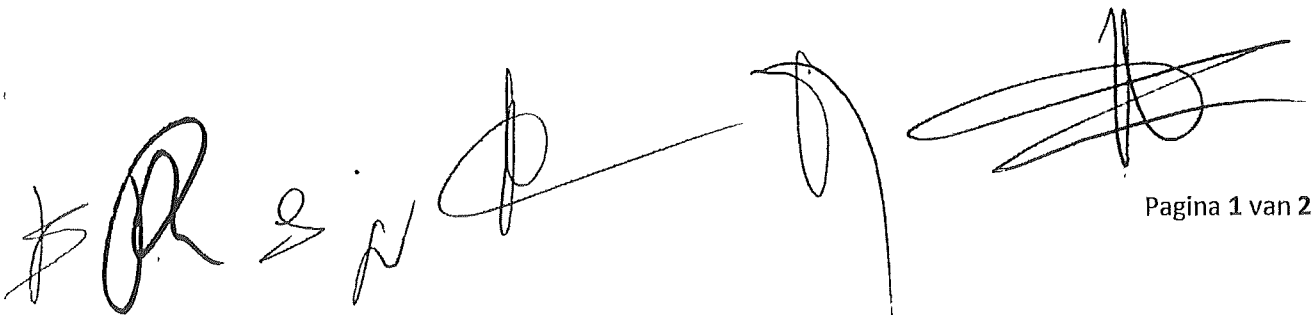
  
Ruf Syp

  
L Van Wieleken

# Bijkomende afspraken 5 sporen n.a.v. afsluiten protocollen

## Nautische keten

- Verdere aanpak bevraging rond hervormingsplan loodswezen
  - Blijft verder lopen onder huidige vorm tot 8/1/2024.
  - De resultaten van de bevraging zijn informatief en niet-bindend. Er is geen verplichte deelname aan de bevraging.
- Verruiming van hervormingsplan loodswezen naar nautische keten
  - Er wordt een apart traject uitgewerkt om het hervormingsplan van het loodswezen te verruimen naar de volledige nautische keten (timing: 1/1/2025).
  - Er wordt in overeenstemming tussen alle partijen een onafhankelijke onderhandelaar aangesteld, die gedragen wordt door alle partijen. Deze onderhandelaar werkt hiervoor een stappenplan uit.
  - De onderhandelaar werkt nauw samen met de administrateur-generaal van MDK.
  - Alle onderhandelingen worden gevoerd volgens de geijkte syndicale procedures, rekening houdende met de overlegorganen binnen MDK.
- De hervorming houdt rekening met (minstens) volgende 2 principes:
  - 1) Als de hervorming van de nautische keten (loodsen en belendende diensten) tot gevolg zou hebben dat er een betere verloning is voor de loodsen, dan geeft dit ook aanleiding tot een betere verloning van de ruimere nautische keten (belendende diensten van MDK).
  - 2) Zowel de loodsen als de ruimere nautische keten (belendende diensten van MDK) worden betrokken bij de hervorming en aanverwante thema's.
- Het volgende EOC vindt plaats op 22 februari 2024, tenzij er een eerdere datum gevonden wordt. Op het EOC worden diverse punctuele dossiers besproken binnen de kaders die de Vlaamse Regering aanreikt. Dit geldt niet als voorafname op het hervormingsplan.
- Er wordt aan de Vlaamse Regering gevraagd of er marge is om het bestaande kader op vlak van personeelsbesparingen binnen MDK te verruimen, cf. de daarvoor geldende remediërende procedure.



Pagina 1 van 2

### Onderhoudsprocedure n.a.v. wijziging in regelgeving

- Binnen de 5 sporen is een lijst van gezagsfuncties voorzien op basis van de geldende decretale regelgeving. Om deze lijst actueel te houden conform de gewijzigde regelgeving is een onderhoudsprocedure voorzien.
- Deze onderhoudsprocedure zal een eerste keer vóór de inwerkingtreding van het 5-sporen beleid toegepast worden voor alle gewijzigde sectorale regelgeving, waaronder het decreet initiatief dat loopt om een aantal wijzigingen door te voeren aan het 'Decreet houdende de justitieuze huizen en de juridische eerstelijnsbijstand' uit 2019, waarvan de functioneel bevoegde minister het voornemen heeft om het nog voor het kerstreces 2023 te agenderen.
- Eventuele wijzigingen die een impact hebben op de functie-inhoud van de personeelsleden die onder de betrokken decreten ressorteren, worden besproken met alle vakorganisaties.

### Statutaire invulling conform huidig VPS

- In het kader van het kantelmoment van het nieuw personeelsstatuut, geeft de Vlaamse Regering de opdracht aan alle leidend ambtenaren om hun personeelsplan te actualiseren, conform het huidige VPS en de geijkte EOC-procedure.
- Daaruit volgt evenwel ook dat de contractuele bijzondere en specifieke categorieën, zowel als de uitzonderingen voor contractuele tewerkstelling in het VPS, blijvend niet voor statutarisering in aanmerking komen.
- Binnen dit kader zal elke leidend ambtenaar, binnen budget, een statutariserings- en/of bevorderingsoefening doen vóór 1 juni 2024, waarbij de 3 eerste kwartalen van 2024 naar voor getrokken worden.
- De verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, met eigen methodiek voor statutarisering afgesproken op EOC-niveau, kunnen die methodiek nog eenmaal toepassen voor het jaar 2024 en dit vóór 1 juni 2024.
- Nieuwe wervingen tot 1 juni 2024 blijven volgens het huidige VPS verlopen.

### Evolutie loonschalen

De loonschalen van de oude statutairen in het oude loonhuis groeien verhoudingsgewijs mee met die van het nieuwe loonhuis.

Lies Van Wieleken

Wijk Vermeiren



## **Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom**

### **Rechtsgronden**

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;
- het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

### **Vormvereisten**

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op (datum).
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. gesloten op . . (datum voluit).-;
- De Raad van State heeft advies (adviesnummer) gegeven op (datum voluit), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

### **Initiatiefnemer**

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

**Artikel 1.** In het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt het opschrift van deel XI vervangen door wat volgt:

“Deel XI. Einde van de tewerkstelling”.

**Art. 2.** In deel XI van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, wordt het opschrift van hoofdstuk 1 vervangen door wat volgt:

“Titel 1. De ontslagregeling voor de ambtenaar”.

**Art. 3.** Artikel XI 8quater en XI 8quinquies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, worden vervangen door wat volgt:

“Art. XI 8quater. §1. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Het voormelde bedrag wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

§2. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minstens dertig weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minstens dertig weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn zestig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof, vermeld in artikel XI 8quinquies.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in het geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde die gelijk is aan een twaalfde van het bruto jaarsalaris van het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat met een minimumbedrag van 1800 euro en een maximumbedrag van 5500 euro. De voormelde bedragen worden pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De opzeggingstermijn op grond waarvan de verbrekingsvergoeding, vermeld in artikel XI 8bis, berekend wordt, wordt met vier weken verminderd als de ambtenaar recht heeft op outplacementbegeleiding. De voormelde vermindering is niet van toepassing als de ambtenaar binnen zeven kalenderdagen na de kennisname van het ontslag met een geneeskundig getuigschrift aantoonbaar is dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

Art. XI 8quinquies. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft tijdens de opzeggingstermijn als volgt recht op sollicitatieverlof:

1° de ambtenaar heeft recht op de outplacementbegeleiding vermeld in artikel XI 8quater, §2: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag;

2° de ambtenaar heeft geen recht op de outplacementbegeleiding vermeld, in artikel XI 8quater, §2:

a) gedurende de weken die aan de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn voorafgaan: een halve dag per week;

b) gedurende de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag.

Het sollicitatieverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Het niet-opgenomen verlof kan niet naar de volgende week worden overgedragen.”.

**Art. 4.** In deel XI van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, worden hoofdstuk 2, dat bestaat uit artikel XI 11, en hoofdstuk 3, dat bestaat uit artikel XI 12 tot en met XI 16, vervangen door wat volgt:

“Titel 2. De ontslagregeling voor de ambtenaar op proef

Art. XI 11. §1. Het ontslag van de ambtenaar op proef door een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd conform deel IV gaat in de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag. Met ingang van die voormelde dag wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde duur van drie maanden.

De regeling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing op:

1° een ontslagen ambtenaar op proef van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst voor de duur van de statutaire proeftijd als de resterende duur van de arbeidsovereenkomst na het ontslag als ambtenaar op proef minstens drie maanden bedraagt;

2° een ontslagen ambtenaar op proef die teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad na definitieve beslissing van de benoemende overheid.

§2. Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van het personeelslid in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsverzekering.

Art. XI 12. De benoemende overheid ontslaat de ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

Het ontslag wegens een zware fout zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt door de benoemende overheid gegeven binnen drie werkdagen na kennisname van het feit dat als zware fout wordt beschouwd.

Voorafgaand aan de ontslagbeslissing hoort de benoemende overheid, samen met de functionele chef, de ambtenaar, die zich kan laten bijstaan door een persoon van zijn keuze..

De werkgever stort voor de ambtenaar die wegens een zware fout wordt ontslagen, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen die nodig zijn voor zijn opname in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsbescherming.

Titel 3. De ontslagregeling voor het contractuele personeelslid

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. XI 13. § 1. De indienstnemende overheid kan het contractuele personeelslid ontslaan conform het arbeidsrecht en de bepalingen van deze titel.

In al de volgende gevallen is deze titel niet van toepassing:

1° bij een ontslag om dringende redenen;

2° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd;

3° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht;  
4° bij de beëindiging van de vervangingsovereenkomst door de terugkeer, het ontslag, het overlijden of de pensionering van het personeelslid dat vervangen wordt.

In al de volgende gevallen zijn hoofdstuk 2, 3, 4 en 5 niet van toepassing:

1° bij een ontslag van een personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;  
2° bij een ontslag van een personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel;  
3° bij een ontslag van een occasionele lesgever van de VDAB vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

De bepalingen opgenomen onder hoofdstuk 2 en hoofdstuk 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.

§ 2. Overmacht schorst de termijnen opgenomen onder deze titel.

#### Hoofdstuk 2. Ontslagvoorwaarden

Art. XI 14. §1. De indienstnemende overheid kan na toepassing van de voorwaarden opgenomen in deze titel overgaan tot het ontslag van een contractueel personeelslid, omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid als het contractuele personeelslid in de afgelopen drie jaar:

1° een formele schriftelijke waarschuwing ontving met een nauwkeurige weergave van het disfunctioneren dat kan leiden tot het ontslag van het personeelslid;  
en  
2° een remediering kreeg conform artikel IV 5.

§2. In het geval het contractuele personeelslid meer dan drie jaar geleden een remediering kreeg conform artikel IV 5, is een nieuwe schriftelijke waarschuwing en een remedieringstraject zoals voorzien in artikel IV 4 vereist, alvorens het ontslagtraject in te leiden.

§3. De indienstnemende overheid kan het ontslagtraject onmiddellijk inleiden als het contractuele personeelslid, na de schriftelijke waarschuwing, het aanbod niet benut om te remediëren via een traject zoals voorzien in artikel IV 4 of IV 5.

#### Hoofdstuk 3. Het hoorrecht

Art. XI 15. §1. De indienstnemende overheid die de intentie heeft om een contractueel personeelslid te ontslaan omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid, hoort het betrokken contractuele personeelslid. Een raadgever kan de indienstnemende overheid tijdens de hoorzitting bijstaan.

§2. De indienstnemende overheid volgt de volgende voorschriften bij het horen van het contractuele personeelslid:

1° de indienstnemende overheid nodigt het contractuele personeelslid via een beveiligde zending uit om zijn standpunt naar voor te brengen;

2° de uitnodiging vermeld in punt 1° bevat al de volgende elementen:

- a) de redenen waarop de intentie tot ontslag is gebaseerd;
- b) de voorgenomen ontslagmaatregel en de juridische grondslag ervan;
- c) de plaats, de wijze en het tijdstip van de hoorzitting en de modaliteiten van het schriftelijk verweer;

d) informatie over de rechten van het contractuele personeelslid;  
3° het contractuele personeelslid krijgt voorafgaand aan het verhoor de kans om het ontslagdossier in te zien;  
4° het contractuele personeelslid beschikt over minstens zeven werkdagen om zijn verweer voor te bereiden vanaf de ontvangst van de uitnodiging. Het contractuele personeelslid wordt geacht de uitnodiging ontvangen te hebben de derde werkdag na de verzending ervan;  
5° de indienstnemende overheid maakt een proces-verbaal op van de zitting waarvan het contractuele personeelslid een kopie ontvangt.

§3. Het contractuele personeelslid beslist om al dan niet op de uitnodiging van de hoorzitting in te gaan.

Het contractuele personeelslid heeft altijd de mogelijkheid om zich schriftelijk te verweren, uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

§4. Behalve bij gewettigde afwezigheid verschijnt het contractuele personeelslid in persoon op de hoorzitting.

Het contractuele personeelslid mag zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of mag zich bij gewettigde verhindering door een persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§5. Het contractuele personeelslid wordt, behoudens overmacht, geacht af te zien van het hoorrecht als:  
1° hij niet verschijnt op de hoorzitting, noch een schriftelijk verweer indient ten laatste op de dag van de hoorzitting;  
2° hij gewettigd afwezig is en zich niet laat vertegenwoordigen, noch een schriftelijk verweer indient uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

#### Hoofdstuk 4. Bevestiging van de ontslagintentie

Art. XI 16. §1. Als de indienstnemende overheid, na het contractuele personeelslid gehoord te hebben, de ontslagintentie bevestigt, deelt de indienstnemende overheid dat binnen zeven werkdagen via beveiligde zending mee aan het contractuele personeelslid.

De mededeling, vermeld in het eerste lid, omvat ook informatie over de mogelijkheid voor het contractuele personeelslid om een advies in te winnen conform hoofdstuk 5. Het personeelslid wordt geacht de voormelde mededeling ontvangen te hebben op de derde werkdag na de verzending ervan.

§2. Als het personeelslid geen gebruik maakt van zijn hoorrecht, kan de indienstnemende overheid overgaan tot definitief ontslag.

#### Hoofdstuk 5. Adviesorgaan

Art. XI 17. Het contractuele personeelslid dat conform artikel XI 16, §1, een bevestiging van de ontslagintentie ontving, kan binnen zeven werkdagen na ontvangst van deze bevestiging advies vragen bij een adviesorgaan dat bevoegd is voor het beleidsdomein waartoe het personeelslid in kwestie behoort.

Art. XI 18. §1. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, brengt met meerderheid van stemmen advies uit aan de indienstnemende overheid binnen tien werkdagen nadat het de adviesvraag heeft ontvangen.

Bij staking van stemmen heeft de voorzitter een beslissende stem.

Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bezorgt een kopie van het advies aan het contractuele personeelslid.

§2. In het kader van dat advies beoordeelt het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op basis van het ontslagdossier de gegrondheid van de ontslagintentie, het vervuld zijn van de ontslagvoorwaarden en de toepassing van de procedure, vermeld in hoofdstuk 2, 3 en 4 van deze titel.

§3. De termijn van adviesvraag en procedure hebben een opschortende werking, tenzij het contractueel personeelslid hier uitdrukkelijk van afziet.

Art. XI 19. §1. Het secretariaat van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bepaalt voor elk dossier de samenstelling van het adviesorgaan.

§2. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, is per dossier samengesteld uit de volgende leden:

- 1° een voorzitter: het hoofd van een entiteit, raad of instelling;
- 2° drie leden van de overheid: personeelsleden met hr- en/of leidinggevende expertise;
- 3° drie leden van de representatieve vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest.

De voorzitter en de leden van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, maken geen deel uit van de entiteit, raad of instelling van het contractuele personeelslid dat advies inwint. De voorzitter en de leden zijn stemgerechtigd.

§3. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, kan niet geldig beraadslagen in afwezigheid van de voorzitter.

Als de leden geldig werden opgeroepen en er minder dan zes leden op de zitting aanwezig zijn, vergadert en beslist het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op geldige wijze als er minstens drie leden aanwezig zijn.

Art. XI 20. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, wordt georganiseerd over de verschillende beleidsdomeinen heen, met maximaal vier adviesorganen in totaal. De clustering van adviesorganen wordt georganiseerd met oog voor een evenredige verdeling van de werklust in het licht van de goede werking van de verschillende adviesorganen.

De adviesorganen, vermeld in artikel XI 17, stellen gezamenlijk en op uniforme wijze hun huishoudelijk reglement vast.

Het huishoudelijk reglement, vermeld in het tweede lid, bepaalt tenminste:

- 1° de organisatie van het secretariaat;
- 2° de wijze van beraadslaging;
- 3° de procedureregels;
- 4° het wrakingsrecht van de verzoeker;
- 5° de wijze van kennisgeving van de adviezen.

Art. XI 21. §1. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, roept beide partijen op om gehoord te worden vóór het een gemotiveerd advies formuleert.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt het contractuele personeelslid persoonlijk. Het contractuele personeelslid mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§2. Als het contractuele personeelslid behoudens overmacht en ofschoon volgens de voorschriften opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde verhindering, wordt hij geacht definitief af te zien van zijn recht om advies te vragen.

Art. XI 22. Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening - Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

#### Hoofdstuk 6. De definitieve ontslagbeslissing en de motiveringsplicht

Art. XI 23. §1. De indienstnemende overheid neemt een definitieve ontslagbeslissing en deelt dit mee aan het contractuele personeelslid binnen vijf werkdagen: :

1° nadat het contractuele personeelslid afzag van zijn hoorrecht of van de adviesmogelijkheid;

2° na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 17 of;

3° na ontvangst van het advies van het adviesorgaan of na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 18, §1.

§ 2. De indienstnemende overheid deelt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of uiterlijk drie werkdagen erna schriftelijk aan het contractuele personeelslid de concrete redenen mee die aan de basis liggen van de definitieve ontslagbeslissing.

Art. XI 24 De indienstnemende overheid is een schadevergoeding van 3 maanden loon verschuldigd als het contractuele personeelslid wordt ontslagen na een unaniem negatief advies van het adviesorgaan.

Onder loon als vermeld in het eerste lid van dit artikel wordt verstaan: het geïndexeerde jaarsalaris dat van toepassing is op datum van het ontslag, pro rata de effectieve prestaties.

De schadevergoeding wordt toegekend onder de voorwaarde van het afsluiten van een dading.

Art. XI 25. De termijnen, vermeld in deze titel, worden opgeschort tussen 25 december en 1 januari van het volgende jaar.

#### Hoofdstuk 7. Outplacement

Art. XI 26. §1. Het contractuele personeelslid dat conform het arbeidsrecht ontslagen wordt, heeft recht op outplacement die de indienstnemende overheid aanbiedt op voorwaarde dat hij recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

§2. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, bedraagt in geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Dat bedrag wordt

pro rata verminderd als het personeelslid op het moment van het ontslag verminderd werkt.

§3. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, wordt opgestart door het contractuele personeelslid binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

#### Hoofdstuk 8. Ontslagancienniteit

Art. XI 27. In geval van eenzijdige beëindiging van de tewerkstelling door de indienstnemende overheid houdt de indienstnemende overheid bij de berekening van de opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding rekening met de periodes van ononderbroken tewerkstelling van het contractuele personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid.

#### Titel 4. Overgangsbepalingen

Art. XI 28. Voor de ambtenaar die op 31 mei 2019 vast benoemd is, wordt de opzeggingstermijn vermeld in artikel XI 8, §2, tweede lid, berekend door de uitkomst van punt 1° en 2° bij elkaar op te tellen:

1° op grond van de ancienniteit die opgebouwd is tot en met 31 mei 2019 heeft de ambtenaar recht op een opzeggingstermijn van dertien weken per begonnen periode van vijf jaar ancienniteit;

2° op grond van de ancienniteit die opgebouwd is vanaf 1 juni 2019 wordt de opzeggingstermijn berekend conform artikel XI 8, §4.”.

**Art. 5.** Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024. De uitbreiding van de outplacementbegeleiding voor statutaire en contractuele personeelsleden is van toepassing op ontslagen gegeven vanaf 1 juni 2024. .

**Art. 6.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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



Bart SOMERS