

Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

**Protocol nr. 2024/01
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 10 januari 2024 en 9 februari 2024 werden gevoerd in de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste
afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**

Over: Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 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, wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies en meer bepaald het tweede artikel.

Genoemd ontwerp wordt, zoals gewijzigd tijdens de onderhandelingen, als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. mevrouw Gwendolyn Rutten, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, Voorzitter,
2. mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. de heer Jan Jambon, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds.

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

werd over het ontwerp van ministerieel besluit tot vaststelling van de diplomavereisten voor de functie van maatschappelijk werker in een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn

- **een akkoord** bereikt met de **ACOD, met opmerkingen;**
- **een akkoord** bereikt met het **ACV OD, met opmerkingen;**
- **een akkoord** bereikt met het **VSOA, met opmerkingen;**

om onderstaande redenen:

Het stemt de vakorganisaties tevreden dat er binnen de Vlaamse Regering initiatief wordt genomen ten aanzien van het rouwverlof ten gevolge van zwangerschapsverlies. In artikel 2 van dit besluit wordt een omstandigheidsverlof van twee werkdagen voor zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was en dit gemeld had aan de leidinggevende.

Het zwangerschapsverlies wordt gedefinieerd als volgt: “alle vormen van zwangerschapsverlies zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen”.

De tekst werd tijdens de laatste vergadering van Comité C1 van 10 januari 2024 nog gewijzigd, in de zin dat “ongeacht de kennisname ervan” werd geschrapt. De redenering van een lid van de overheidsdelegatie gaat als volgt: Om een foutieve interpretatie te vermijden, wordt voorgesteld om de woorden “ongeacht de kennisname ervan” te schrappen. Immers, het personeelslid moet de zwangerschap melden en dit veronderstelt dat het personeelslid weldegelijk op de hoogte is van de zwangerschap. Er kan met andere woorden geen sprake zijn van “ongeacht”.

Deze laatste wijziging is jammer. Niet alleen wordt er hierdoor een verschillende situatie gecreëerd ten aanzien van het personeel van de Vlaamse overheid, het creëert toch weer een vorm van wantrouwen ten aanzien van het personeelslid van de lokale en provinciale besturen.

Bovendien menen de vakorganisaties dat dit besluit een gemiste kans is om het rouwverlof op een andere manier te beschouwen. Rouwverlof is immers geen ziekte maar het verwerken van verdriet. Nochtans zal het in de meeste gevallen leiden tot een periode van ziekteverlof. De vakorganisaties pleiten er dus voor om het rouwverlof in een veel breder debat op een juiste manier in te vullen voor de personeelsleden.

Als opmerkingen ten aanzien van dit omstandigheidsverlof, willen we graag nog volgende elementen toevoegen:

- Er wordt fier gewezen op de pioniersrol van Nieuw-Zeeland ten aanzien van deze aangelegenheid. In Nieuw-Zeeland geeft men echter 3 dagen verlof aan beide ouders. De impact van zwangerschapsverlies is immers ook groot voor de partner. De vraag is dan ook waarom men in dit geval het omstandigheidsverlof beperkt tot twee werkdagen, en alleen toekent aan de moeder.

- Er worden geen modaliteiten toegevoegd. Deze worden overgelaten aan het bestuur. Met andere woorden, het ene bestuur kan de twee werkdagen omstandigheidsverlof toestaan onmiddellijk volgend op het verlies, terwijl een ander bestuur hiervoor een langere termijn kan opnemen. De vakorganisaties zijn vragende partij om hiervoor een langere termijn mogelijk te maken.

Om al deze redenen tekenen de vakorganisaties een protocol met opmerkingen. Tenslotte willen we erop wijzen dat in vele gemeenten bijvoorbeeld een sterretjesweide aanwezig is. Dit wijst op het onderkennen van het immens verdriet bij zwangerschapsverlies. Het mag dan ook gelijkgeschakeld worden met het rouwverlof bij verlies van een kind.

Artikelsgewijze bespreking:

Artikel 2, 1°

Er wordt een punt 17° toegevoegd aan het eerste lid van artikel 67, §3 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 dat luidt als volgt: “17° zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was en dit gemeld had aan de leidinggevende conform artikel 2 van het koninklijk besluit van 2 mei 1995: twee werkdagen.”

- “het personeelslid” zou als volgt aangevuld moeten worden: “het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner van het personeelslid”. Het verliezen van een ongeborn kind heeft inzake rouw eveneens een impact op de samenwonende partner of huwelijkspartner. Het is onbegrijpelijk waarom de samenwonende partner of huwelijkspartner hier geen recht op zou hebben, terwijl dit voor andere vormen van rouwverlof wel vanzelfsprekend is.
- Het is onduidelijk of het “zwangerschapsverlies” moet gemeld worden dan wel als de “zwangerschap” moest gemeld geweest zijn. Slaat het woord “dit” op “zwangerschapsverlies” of op “zwanger was”. Uit de tekst is dit niet af te leiden waardoor sommige besturen de twee dagen niet zouden kunnen toekennen indien het personeelslid de zwangerschap nog niet had gemeld. Uit de nota aan de Vlaamse Regering is af te leiden dat de zwangerschap niet op voorhand gemeld moet worden om bij zwangerschapsverlies recht te hebben op 2 werkdagen. In de nota staat immers het volgende: “Daarnaast worden de wettelijke formaliteiten en procedures beperkt. Zo zal het recht op omstandigheidsverlof worden toegekend van zodra het personeelslid dat zwanger was en zwangerschapsverlies lijdt, hierom verzoekt. Dat betekent concreet dat het verlof wordt toegestaan op basis van vertrouwen, waarbij een melding aan de lijnmanager of leidinggevende volstaat en hiervoor geen register moet worden opgemaakt of bijgehouden. [...]” Het zou logischer geweest zijn om in het bovengenoemde punt 17 te schrijven “en dit meldt aan de leidinggevende” in plaats van “en dit gemeld had aan de leidinggevende”.
- In verband met het bovengenoemde koninklijk besluit van 2 mei 1995 ontbreekt het opschrift. Wij veronderstellen dat het hier gaat over het koninklijk besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming. Dit KB werd echter opgeheven door artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek X - Werkorganisatie en bijzondere werknemerscategorieën van de codex over het welzijn op het werk. Hiernaar verwijzen is dan ook niet mogelijk. Dit moet geschrapt worden, ook al omdat het niet gaat over de melding van de

zwangerschap, maar over de melding dat men 2 werkdagen omstandigheidsverlof opneemt omwille van een zwangerschapsverlies. Zoals in de nota aan de Vlaamse Regering staat wordt dit omstandigheidsverlof toegestaan op basis van vertrouwen, waarbij een melding aan de leidinggevende volstaat. Bijkomende restricties of modaliteiten bij deze melding zijn dan ook in strijd met de nota aan de Vlaamse Regering.

Artikel 2, 3°

De schrapping van “ongeacht de kennisname ervan” moet ongedaan gemaakt worden. Dit werd geschrapt op vraag van een lid van de overheidsdelegatie omdat dit lid zagezegd een inconsistentie in het besluit zou opgemerkt hebben: “Een lid van de overheidsdelegatie merkt een inconsistentie in het besluit op. De tekst die momenteel voorligt is voor interpretatie vatbaar. Om een foutieve interpretatie te vermijden, wordt voorgesteld om de woorden “ongeacht de kennisname ervan” te schrappen. Immers, het personeelslid moet de zwangerschap melden en dit veronderstelt dat het personeelslid weldegelijk op de hoogte is van de zwangerschap. Er kan met andere woorden geen sprake zijn van “ongeacht”.”

Zoals hierboven reeds werd uiteengezet druist dit in tegen de nota aan de Vlaamse Regering en waarschijnlijk ook tegen wat de Vlaamse Regering tot doel heeft. Er staat immers duidelijk in de nota: “Zo zal het recht op omstandigheidsverlof worden toegekend van zodra het personeelslid dat zwanger was en zwangerschapsverlies lijdt, hierom verzoekt.” En verder: “Er zal niet bewezen moeten worden of er sprake is van zwangerschap, noch zal er bewijs nodig zijn om het zwangerschapsverlies aan te tonen.” (eigen onderlijning).

Het lijkt erop dat de initiële tekst met “ongeacht de kennisname ervan” wel degelijk correct was en overeenkomt met wat in de nota aan de Vlaamse Regering staat. Dit is ook logisch want indien men ervan uitgaat dat men de zwangerschap eerst had moeten melden om recht te kunnen hebben op 2 werkdagen omstandigheidsverlof bij een zwangerschapsverlies zorgt dit voor een niet te verantwoorden ongelijkheid. Een zwangerschapsverlies van een personeelslid dat zwanger was heeft een even grote impact indien dit nu gemeld was aan de leidinggevende of niet. Omwille van persoonlijke redenen, bv. de zwangerschap eerst willen melden aan familieleden, kan het zijn dat het personeelslid de zwangerschap nog niet gemeld had aan de leidinggevende. Dat het personeelslid hierdoor geen recht heeft op omstandigheidsverlof kan op geen enkele manier verantwoord worden, en is dan ook buiten elke proportie. Het personeelslid was zwanger en de zwangerschap staat los van een voorafgaande melding. De melding zorgt immers niet voor een andere toestand inzake het al dan niet zwanger zijn van het personeelslid.

Om al deze redenen tekenen de drie representatieve vakorganisaties dus een protocol van akkoord met opmerkingen. We gaan er natuurlijk wel van uit dat dit besluit van de Vlaamse Regering opnieuw op de onderhandelingstafel wordt gelegd om de pertinente fouten recht te zetten.

Brussel, 16 februari 2024

Voor de overheid,

Gwendolyn Rutten,
Voorzitter, Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en
Gelijke Kansen

Hilde Crevits,
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

Jan Jambon,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Voor de representatieve vakorganisaties,

Willy Van Den Berge
(Signature) Digitaal ondertekend
door Willy Van Den
Berge (Signature)
Datum: 2024.02.19
08:06:59 +01'00'

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

Nathalie Hiel
(Signature) Digitaal ondertekend
door Nathalie Hiel
(Signature)
Datum: 2024.02.19
08:50:34 +01'00'

Nathalie Hiel,
Nationaal secretaris van het Algemeen
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten



Christel Demerlier,
Voorzitter regio Vlaanderen van het Vrij
Syndicaat voor het Openbaar Ambt Lokale en
Regionale Besturen

Bijlage bij het protocol nr. 2024/1:



Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 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, wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies

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 Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 112, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 195;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 30 november 2023, waarbij de Inspectie van Financiën oordeelde dat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, niet vereist is.
- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, heeft protocol nr. xxx gesloten op xxx.
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. xxx 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:

Hoofdstuk 1. Wijzigingen van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

Artikel 1. In artikel X 61 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 15 december 2017 en 3 september 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het eerste lid wordt een punt 8° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“

8° zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was en dit gemeld had aan de leidinggevende conform artikel X.5-2 van de Codex Welzijn.	2 werkdagen
---	-------------

”;

2° aan het tweede lid wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“3° zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen.”.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Art. 2. In artikel 67, §3, 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, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het eerste lid wordt een punt 17° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“17° zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was en dit gemeld had aan de leidinggevende conform artikel X.5-2 van de Codex Welzijn: twee werkdagen.”;

2° aan het tweede lid wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“3° zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen”.

Hoofdstuk 3. Slotbepaling

Art. 3. De Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, en de Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Gwendolyn RUTTEN