

Bijlage – Artikelsgewijze besprekingArtikel 1-2:

Op heden draagt deel XI de titel "Het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging". Het huidige deel XI houdt slechts een minimale ontslagregeling in voor de contractuele personeelsleden.

Daar dit besluit aan deel XI verschillende bepalingen toevoegt met het oog op de optimalisatie van de ontslagbescherming van een contractueel personeelslid, wordt de titel van deel XI aangepast naar "Einde van de tewerkstelling".

De nieuwe structuur van deel XI ziet eruit als volgt:

Deel XI. Einde van de tewerkstelling

Titel 1. De ontslagregeling voor de ambtenaar

Titel 2. De ontslagregeling voor de ambtenaar op proef

Titel 3. De ontslagregeling voor het contractuele personeelslid

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Hoofdstuk 2. Ontslagvoorwaarden

Hoofdstuk 3. Het hoorrecht

Hoofdstuk 4. Bevestiging van de ontslagintentie

Hoofdstuk 5. Adviesorgaan

Hoofdstuk 6. De definitieve ontslagbeslissing en de motiveringsplicht

Hoofdstuk 7. Outplacement

Hoofdstuk 8. Ontslaganciënniteit

Titel 4. Overgangsbepalingen

Artikel 3:**Artikel XI 8quater:**

§1. Sinds het eenheidsstatuut heeft het contractueel personeelslid recht op outplacement bij een opzeggingstermijn of een vervangende verbrekingsvergoeding van minstens 30 weken (wet Eenheidsstatuut - art. 11/1 tot 11/12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers). Met het BVR harmonisering van de arbeidsvoorwaarden werd er voor de ambtenaren in het VPS onder artikel XI 8quater, een vergelijkbare outplacementregeling ingevoerd aan deze die op grond van het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel. Volgens de regeling van het eenheidsstatuut moet een personeelslid minimaal 9 jaar ononderbroken in dienst zijn bij dezelfde werkgever om recht te hebben op outplacementbegeleiding. Dit is immers de periode die overeenstemt met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minstens 30 weken vervangt.

Als Vlaamse overheid willen wij een duurzame werkgever zijn die zorg draagt voor haar personeelsleden, ook op het moment dat zij uit dienst treden. Daarom verruimen wij het recht op outplacement waardoor een personeelslid met minimum 4 jaar anciënniteit al recht heeft op outplacementbegeleiding. Dit stemt overeen met een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding van minimum 15 weken. Op die manier krijgen meer personeelsleden, die ondanks de aangeboden kansen er niet in slagen om een duurzame

functie te vinden binnen de Vlaamse overheid, de kans om professioneel begeleid te worden bij hun zoektocht naar een nieuwe uitdaging.

Een ambtenaar met een opzeggingstermijn van minimum 15 en maximum 29 weken krijgt 30 uur outplacementbegeleiding, op te nemen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof, en dit verspreid over een periode van maximum 6 maanden. De concrete modaliteiten van de outplacementbegeleiding (begin, opname, soort verlofvorm dat hiervoor wordt opgenomen, ...) worden bepaald in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever. De outplacementbegeleiding kan ook na het einde van de tewerkstelling nog verder doorlopen maar moet door de ambtenaar zijn aangevat binnen het jaar nadat het ontslag werd betekend.

Een ambtenaar die ontslagen wordt met een verbrekingsvergoeding van minimum 15 en maximum 29 weken, krijgt een outplacementbegeleiding waarvan de waarde wordt vastgesteld op 1800 euro. Dit bedrag wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

Een ambtenaar heeft recht op outplacement als hij na twee evaluaties "onvoldoende" ontslagen wordt met een opzeggingstermijn van minimum 15 weken of een vervangende verbrekingsvergoeding van minimum 15 weken.

Een ambtenaar heeft geen recht op outplacement in volgende ontslagsituaties: ontslag van ambtswege om andere redenen dan 2 evaluaties 'onvoldoende', tuchtrechtelijk ontslag, afzetting, negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd en vrijwillig ontslag.

§ 2. Een ambtenaar die vóór 2020 ontslagen werd wegens twee evaluaties onvoldoende had recht op outplacementbegeleiding. Deze begeleiding kende de Vlaamse Regering op grond van de volgende beslissingen toe VR/PV/1999/21-punt 38, VR/PV/2001/21-punt 42 en VR/2002/10.07/DOC0853. In deze beslissingen werden noch de inhoud, noch de waarde van de begeleiding nader bepaald. Dit in tegenstelling tot de regeling die sinds het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel waar de inhoud en waarde wel nader worden bepaald. Vandaar werd in het VPS ook voor de statutaire personeelsleden een outplacementregeling verankerd die vergelijkbaar is aan deze die op grond van het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel (artikel. 11/1 tot 18 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van werknemers), dit in het kader van de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden.

Deze outplacementregeling blijft onverminderd van kracht voor de statutaire personeelsleden met een opzeggingstermijn van minimum 30 weken of een vervangende verbrekingsvergoeding van minimum 30 weken.

Daarnaast genieten statutaire personeelsleden met een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding van minimum 15 tot maximum 29 weken ook van de verruimde outplacementregeling, zoals voorzien in artikel XI 8quater, §1.

De ambtenaar met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken krijgt 60 uur outplacementbegeleiding, op te nemen verspreid over een periode van maximum 12 maanden. De tijd die de ambtenaar besteedt aan de outplacementbegeleiding tijdens de opzeggingstermijn, wordt opgenomen tijdens het sollicitatieverlof.

De ambtenaar die ontslagen is met een verbrekingsvergoeding en die een outplacementbegeleiding geniet, krijgt een verbrekingsvergoeding van minstens 30 weken. Deze verbrekingsvergoeding wordt verminderd met 4 weken, corresponderend met de waarde van de outplacementbegeleiding. Deze vermindering wordt geacht de kosten te dekken die de werkgever moet dragen om de outplacementbegeleiding aan te bieden. Deze vermindering gebeurt evenwel niet wanneer de ambtenaar binnen de 7 dagen na kennisname van het ontslag kan aantonen dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen.

Naar analogie met het niet-verplicht outplacementaanbod voor de contractuele personeelsleden en ter wille van de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden, wordt aan de bestaande regeling voor statutaire personeelsleden toegevoegd dat een het personeelslid binnen één jaar te rekenen vanaf het ontslag het initiatief neemt voor de opstart van de outplacementbegeleiding (zie ook toelichting bij artikel XI 26).

Artikel XI 8quinques:

In tegenstelling tot een contractueel personeelslid had een ontslagen ambtenaar tijdens zijn opzeggingstermijn geen recht op sollicitatieverlof. Het artikel XI 8quinques voert nu een regeling in die vergelijkbaar is aan de regeling die geldt voor het contractueel personeel. Hierbij hangt de grootte van het sollicitatieverlof o.a. af van het feit of de ambtenaar al dan niet recht heeft op outplacement op basis van artikel XI 8quater, §2. Tijdens het sollicitatieverlof wordt het loon doorbetaald en bevindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand dienstactiviteit. Net als een contractueel personeelslid moet een ambtenaar niet bewijzen dat hij zijn verlof heeft gebruikt om ander werk te zoeken. Het sollicitatieverlof dat de ambtenaar in de desbetreffende week niet heeft opgenomen, kan niet naar de volgende week worden overgedragen.

Artikel 4:

Artikel XI 11 en XI 12:

De regelingen omtrent het einde van de tewerkstelling van de ambtenaar en het contractuele personeelslid worden in het Vlaams personeelsstatuut opgenomen onder een nieuw deel XI, einde van de tewerkstelling. Dit heeft tot gevolg dat de ontslagregeling van de ambtenaar op proef, zoals voorzien in artikel III 19 en III 20 van het VPS, aan dit nieuwe deel XI wordt toegevoegd. Er werden geen inhoudelijke wijzigingen aangebracht.

Artikel XI 13:

Een werkgever kan overgaan tot een eenzijdige beëindiging van een contractuele arbeidsverhouding, voor zover hij de regels opgenomen in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 en andere federale arbeidswetgeving naleeft. De arbeidsrechtelijke regels beschermen de werknemer tegen een willekeurig ontslag.

Een werkgever kan bijkomende regels opleggen ter verruiming/optimalisatie van de bescherming van het contractuele personeelslid tegen een willekeurig ontslag. De nieuwe regelingen hebben deze verruiming als doel. Deze regelingen gelden bovenop de arbeidswetgeving terzake.

Deze regelingen worden toegepast 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.

Wat betreft de hoorplicht en de motiveringsplicht zijn de bepalingen compatibel met de wet motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector.

Met hoofdstuk 3 wordt het hoorrecht verankerd zonder anciënniteitsconditie. In die zin, zal het contractuele personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid dat wordt ontslagen wegens zijn/haar gedrag en/of geschiktheid voorafgaand gehoord moeten worden, ongeacht het aantal maanden dat hij/zij in dienst is.

Daarnaast voorziet hoofdstuk 6 van het voorliggende ontwerpbesluit in alle gevallen in een ontslagmotivering (terwijl de wet een anciënniteitsconditie van 6 maanden voorziet).

Uitsluitingen

De bepalingen gelden niet wanneer de werkgever het voornemen heeft om een ontslag omwille van dringende redenen te geven: 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. In dergelijk geval volstaat het om terug te grijpen naar de wetgeving en de rechtspraak hierover.

De bepalingen opgenomen onder deze titel gelden evenmin als de arbeidsovereenkomst een einde neemt omwille van:

- het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd;
- overmacht;
- de terugkeer, het ontslag, het overlijden of pensionering van het personeelslid dat vervangen wordt met een vervangingsovereenkomst.

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.
- Op personeelsleden tewerkgesteld met een occasionele arbeidsovereenkomst (bij Sport Vlaanderen en VDAB). Het gaat hier over korte tijdelijke tewerkstellingen, gekoppeld aan een zekere flexibiliteit.

Deze personeelsleden blijven niettemin een bescherming tegen willekeurig ontslag genieten ingevolge hun hoorrecht en de motiveringsplicht.

Voor personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor studenten geldt enkel een motiveringsplicht.

De bepalingen van deze titel zijn evenmin van toepassing bij de beëindiging van het contractueel topkader (N-functies).

Bevoegdheid en procedurestappen

De indienstnemende overheid is bevoegd om het contractuele personeelslid te ontslaan en dus de verschillende stappen in de procedure te volgen, tenzij dit werd gedelegeerd. De ontslagprocedure, zoals verder beschreven, gaat gepaard met termijnen waarbinnen de indienstnemende overheid en/of het contractuele personeelslid bepaalde stappen moeten zetten. In het geval van overmacht, worden de termijnen geschorst. Overmacht houdt een plotse, onvoorziene gebeurtenis in, onafhankelijk van de wil van beide partijen.

Artikel XI 14:

Een ontslag mag niet onverwacht zijn. Het personeelslid dat disfunctioneert dient de kans te hebben gekregen om te remediëren. Voorafgaand aan de formele ontslagintentie dienen onderstaande voorwaarden vervuld te zijn in de afgelopen drie jaar die het uiten van de ontslagintentie voorafgingen

- het personeelslid ontving een formele **schriftelijke waarschuwing**. Deze schriftelijke waarschuwing omvat een nauwkeurige weergave van het disfunctioneren dat kan leiden tot het ontslag;
en
- het personeelslid kreeg een **remediëring** 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.

De Vlaamse overheid fungeert immers als een holding waarbij de entiteit en het personeelslid gebruik kunnen maken van de interne arbeidsmarkt om tot een oplossing te komen. Het remediëringstraject kan, zoals hierboven vermeld, opgestart worden in de eigen functie, onder toezicht en leiding van minstens één andere evaluator met de graad van directeur, afdelingshoofd of N-1 projectleider. Het personeelslid kan ook geremedieerd worden naar een andere functie bij de eigen entiteit of bij een andere entiteit, raad of instelling van de diensten van de Vlaamse overheid. Wanneer een personeelslid zijn tekorten onvoldoende heeft weggewerkt of opnieuw disfunctioneert nadat het een tweede kans kreeg, kan de indienstnemende overheid voor een contractueel personeelslid onmiddellijk het ontslagtraject inleiden. Als de remediëring (in dezelfde functie of naar een andere functie) echter meer dan drie jaar geleden is, dan zal de indienstnemende overheid opnieuw een schriftelijke waarschuwing moeten versturen en een remediëringstraject moeten opstarten alvorens het ontslagtraject in te leiden.

Een remediëringstraject of remediëring naar een andere functie veronderstelt ook de medewerking van het personeelslid in kwestie. Als de medewerker de remediëring niet benut, dan kan het ontslagtraject onmiddellijk opgestart worden.

De voorwaarden om iemand te ontslaan zijn van toepassing vanaf het moment dat een contractueel personeelslid één jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid. In het andere geval geldt er geen verplichting voor de indienstnemende overheid om deze voorwaarden toe te passen vooraleer zij tot een ontslag kan overgaan. In het eerste jaar van de tewerkstelling moet de werkgever op een correcte, doch eenvoudige manier afscheid kunnen nemen van het personeelslid dat toch geen match is met de functie en organisatie. Het hierna volgende hoorrecht en de motiveringsplicht gelden in zo'n geval wel.

Artikel XI 15 en XI 16:

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 onzorgvuldige beslissing neemt.

De diensten van de Vlaamse overheid passen dit principe al toe bij het ontslag van een statutair personeelslid.

Vanaf 1 mei 2024 is er de wettelijke verplichting om een contractueel personeelslid in de publieke sector te horen, alvorens deze wordt ontslagen (de wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector(hierna: wet motivering ontslag)).

Om de bescherming van contractuele personeelsleden tegen een willekeurig ontslag te verruimen, wordt het hoorrecht verankerd. Dit recht is compatibel met de bovenvermelde wettelijke verplichting en houdt zelfs een verruiming. Hierdoor krijgt het contractuele personeelslid het recht om zijn verhaal te doen vóórdat de indienstnemende overheid beslist om tot ontslag over te gaan. Het contractueel personeelslid krijgt zo een

extra middel om zijn 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 ervoor kiezen om dit recht schriftelijk uit te oefenen. Ook indien het personeelslid niet kan of niet wenst aanwezig te zijn op het hoormoment, dan kan hij zich steeds schriftelijk verweren. Hij doet dit uiterlijk op de dag waarop het verhoor is gepland.

Het personeelslid kan zich tijdens het gesprek laten bijstaan door een raadgever van zijn/haar keuze (bv. een vakbondsvertegenwoordiger, advocaat, kennis, ...). Indien het betrokken personeelslid niet op het verhoor aanwezig kan zijn wegens een gewettigde afwezigheid, kan hij zich laten vertegenwoordigen door die persoon.

De indienstnemende overheid nodigt het contractueel personeelslid ten aanzien van wie zij een ontslagintentie heeft geuit omwille van diens gedrag of functioneren, met een beveiligde zending uit voor de hoorzitting. Het personeelslid moet dus niet om dit hoorrecht verzoeken. Het contractueel personeelslid krijgt voorafgaand aan het verhoor inzage in het dossier en beschikt over een termijn van minimaal zeven werkdagen om zich voor te bereiden. De entiteit houdt rekening met de omvang, de complexiteit en de dringendheid van de omstandigheden om deze termijn vast te stellen. De termijn vangt aan vanaf de ontvangst van de uitnodiging van het hoormoment. Het personeelslid wordt geacht de uitnodiging ontvangen te hebben, uiterlijk de derde werkdag na de verzending ervan.

De persoon bevoegd om het ontslag te geven, hoort betrokken personeelslid zelf, tenzij deze bevoegdheid werd gedelegeerd. De indienstnemende overheid kan zich laten bijstaan door een raadgever van zijn/haar keuze (bv. hr-deskundige, jurist, ...). Bij de beslissing om al dan niet over te gaan tot ontslag houdt de indienstnemende overheid rekening met de informatie die zij via het gesprek of het schriftelijk verweer verkreeg.

Het personeelslid dat niet op het hoormoment verschijnt of zich bij wettige redenen niet laat vertegenwoordigen, wordt geacht af te zien van het recht om gehoord te worden. Indien een contractueel personeelslid afziet van zijn hoorrecht, kan een indienstnemende overheid overgaan tot het definitieve ontslag. Het adviesorgaan is in dat geval niet bevoegd.

Nadat zij het personeelslid heeft gehoord, overweegt de indienstnemende overheid of zij met het ontslag wenst door te gaan. Zij bevestigt in voorkomend geval per beveiligde zending de ontslagintentie. Zij deelt dit mee aan het personeelslid binnen zeven werkdagen na het hoormoment en informeert het personeelslid over de mogelijkheid om advies in te winnen bij het adviesorgaan.

In de gevallen waarbij er geen tegenspraak mogelijk is bij het adviesorgaan, neemt de indienstnemende overheid volgend op de hoorzitting een definitieve ontslagbeslissing.

Het hoorrecht voorzien in het voorliggend ontwerp is compatibel met en ruimer dan het hoorrecht dat is opgenomen in de wet motivering ontslag omdat:

- het voorliggend ontwerp het hoorrecht niet koppelt aan een anciënniteitsconditie (de wet houdt een anciënniteitsconditie van zes maanden ononderbroken tewerkstelling in);
- het voorliggend ontwerp het hoorrecht beter uitwerkt en omschrijft.

Artikel XI 17 tot en met XI 22:

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 in de schoot van de cluster waartoe zij behoren. Het Agentschap Overheidspersoneel neemt een inhoudelijke regierol op ten aanzien van de adviesorganen.

Het adviesorgaan brengt met meerderheid van stemmen advies uit aan de indienstnemende overheid. Het contractuele personeelslid ontvangt een kopie van dat advies. Het adviesorgaan oordeelt op basis van de stukken uit het ontslagdossier eerst of de procedure (de ontslagvoorwaarden, het hoorrecht en de bevestiging van de ontslagintentie) werd toegepast. Indien zij unaniem oordeelt dat de procedure niet (correct) werd toegepast, dan geeft zij een unaniem negatief advies om te ontslaan. In dat geval heeft het personeelslid - wanneer deze ontslagen zou worden - recht op een schadevergoeding van drie maanden loon (opgenomen in de dadingsovereenkomst). De gegrondheid wordt dan niet meer beoordeeld door het orgaan. In de andere gevallen, zal het adviesorgaan in het kader van het advies ook de gegrondheid van de ontslagintentie (met de ontslagvoorwaarden) beoordelen.

Het personeelslid en de indienstnemende overheid worden in het kader van het advies door het orgaan opgeroepen om gehoord te worden.

Het adviesorgaan geeft een advies en neemt geen beslissing. Het adviesorgaan heeft geen beslissingsbevoegdheid omdat het zich anders begeeft op de bevoegdheid van de rechtelijke macht. Dit zou een bevoegdheidsoverschrijding inhouden. De organisatie van de rechtelijke macht is een exclusieve federale bevoegdheid. Het orgaan kan een ontslagintentie dus niet voorkomen. De indienstnemende overheid 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.

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 is geen permanent orgaan, maar wordt ad hoc samengesteld. De samenstelling is paritair: het adviesorgaan bestaat uit een voorzitter, drie leden van de overheid en drie leden van de representatieve vakorganisaties.

Bij wijze van uitzondering kan het adviesorgaan rechtsgeldig advies uitbrengen zelfs als niet alle leden op de zitting aanwezig zijn (minstens drie leden van de zes zijn aanwezig). 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 vlotte doorlooptijd van het beroep en een efficiënte werking van het adviesorgaan.

De praktische modaliteiten omtrent de werking van de adviesorganen worden gezamenlijk en uniform uitgewerkt en opgenomen in een huishoudelijk reglement. De adviesorganen keuren hun huishoudelijk reglement goed.

Gelet op de paritaire samenstelling van de adviesorganen, gebeurt de praktische uitwerking centraal op niveau van de Vlaamse overheid met een insteek van de lijnmanagers van de diensten van de Vlaamse overheid enerzijds en de representatieve vakorganisaties anderzijds.

Artikel XI 23:

§1. De indienstnemende overheid neemt een definitieve ontslagbeslissing. Zij deelt de beslissing gelijktijdig met de concrete redenen voor het ontslag schriftelijk mee aan het contractuele personeelslid binnen vijf werkdagen:

- 1° nadat het personeelslid afziet van zijn hoorrecht of de adviesmogelijkheid of
- 2° na het verstrijken van de termijn waarbinnen het personeelslid advies aanvraagt of;
- 3° na ontvangst van het advies van het adviesorgaan of na het verstrijken van de termijn waarbinnen het adviesorgaan een advies dient te geven.

§2. Voor de personeelsleden waarvoor geen tegenspraak is voorzien bij het adviesorgaan neemt de indienstnemende overheid binnen vijf werkdagen een definitieve ontslagbeslissing na de hoorzitting of nadat deze afziet van het hoorrecht.

Vanuit goed werkgeverschap en in overeenstemming met de (nieuwe) wettelijke bepaling opgenomen in de wet motivering ontslag wordt de motiveringsplicht bij het ontslag van een contractueel personeelslid in het VPS verankerd. De kennisgeving van het ontslag bevat de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid. Op basis van deze verplichting zal de indienstnemende overheid het ontslag schriftelijk moeten motiveren, zonder dat een personeelslid hierom verzoekt. De ontslagmotivering houdt in dat het contractueel personeelslid die ontslagen wordt, het recht heeft om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen. In de motivering gaat de indienstnemende overheid in op de elementen uit het advies van het adviesorgaan, in het bijzonder wanneer ze een afwijkende beslissing neemt.

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.

Artikel XI 24.

In het geval de indienstnemende overheid het personeelslid ontslaat na een unaniem negatief advies van het adviesorgaan, is zij een schadevergoeding verschuldigd van drie maanden loon. Het bedrag wordt berekend op basis van het geïndexeerde jaarsalaris op datum van het ontslag, pro rata de effectieve prestaties.

De toekenning van de schadevergoeding wordt evenwel gekoppeld aan het afsluiten van een dading. De dading is een contract, waarbij partijen een gerezen geschil beëindigen, of een toekomstig geschil voorkomen (artikel 2044 B.W.). De principes van een dadingsovereenkomst zijn verankerd in het Burgerlijk Wetboek. Het VPS voorziet slechts in de verankering van dit instrument volgens de hogere wettelijke principes.

De dading over het ontslag heeft volgende draagwijdte:

- De werkgever verzekert de rechten van het personeelslid naar aanleiding van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens de arbeidsrechtelijke regels (daarin onder andere begrepen een correcte berekening van de opzeggingstermijn of -vergoeding, de correcte uitbetaling van vakantiedagen, een outplacementaanbod,...).
- De werknemer verbindt zich ertoe om zijn verplichtingen naar aanleiding van de uitdiensttreding te voldoen (daarin onder andere begrepen de loyale uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende de opzeggingstermijn, inlevering van werkmateriaal,...).
- De werkgever verbindt zich ertoe om een bijkomende schadevergoeding te betalen voor het bedrag gelijk aan drie maanden loon.

Een dadingsovereenkomst, met afstand van bepaalde rechten, kan pas gesloten worden wanneer deze rechten verworven zijn. Dergelijke overeenkomst kan dus pas gesloten worden nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, na de definitieve ontslagbeslissing.

Artikel XI 25.

Dit artikel bepaalt dat de termijnen van deze procedure worden opgeschort tussen 25 december en 1 januari van het volgend jaar.

Artikel XI 26:

§1. Sinds het eenheidsstatuut heeft het contractueel personeelslid recht op outplacement bij een opzeggingstermijn of een vervangende verbrekingsvergoeding van minstens 30 weken (wet Eenheidsstatuut - art. 11/1 tot 11/12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers), wat neerkomt op een ononderbroken anciënniteit van 9 jaar bij dezelfde werkgever. Omdat wij als Vlaamse overheid een duurzame werkgever willen zijn die zorg draagt voor zijn personeelsleden, ook op het moment dat zij uit dienst treden, verruimen wij het recht op outplacement. Door deze verruiming heeft een contractueel personeelslid met minimum 4 jaar anciënniteit al recht op outplacementbegeleiding, wat overeenstemt met een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 15 weken. Op die manier krijgen meer personeelsleden, die ondanks de aangeboden kansen er niet in slagen om een duurzame functie te vinden binnen de Vlaamse overheid, de kans om professioneel begeleid te worden bij hun zoektocht naar een nieuwe uitdaging.

§2. Een contractueel personeelslid met een opzeggingstermijn van minimum 15 en maximum 29 weken krijgt 30 uur outplacementbegeleiding, op te nemen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof, en dit verspreid over een periode van maximum 6 maanden. De concrete modaliteiten van de outplacementbegeleiding (begin, opname, soort verlofvorm dat hiervoor wordt opgenomen, ...) worden bepaald in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever.

Een contractueel personeelslid dat ontslagen wordt met een verbrekingsvergoeding van minimum 15 en maximum 29 weken, krijgt een outplacementbegeleiding ter waarde van 1800 euro. Dit bedrag wordt pro rata toegekend ingeval van deeltijdse tewerkstelling.

Een contractueel personeelslid heeft recht op outplacement bij een ontslag door de werkgever met een opzeggingstermijn van minimum 15 weken of een vervangende verbrekingsvergoeding van minimum 30 weken.

In volgende ontslagsituaties heeft een contractueel personeelslid evenwel geen recht op outplacement: ontslag om dringende redenen, eenzijdige beëindiging door de werknemer, beëindiging arbeidsovereenkomst bepaalde duur, bepaald werk of vervangingsovereenkomst, beëindiging arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.

§3. De outplacementbegeleiding kan ook na het einde van de tewerkstelling nog verder doorlopen maar moet door het contractuele personeelslid zijn opgestart binnen het jaar nadat het ontslag werd betekend. Deze bepaling houdt een enkele, eenduidige en ruime maximale termijn in van één jaar voor de opstart van de outplacementbegeleiding. Dit in tegenstelling tot een veelheid aan termijnen voor het verplichte outplacementaanbod die de opvolging ervan complex maken en minder verregaande garanties bieden aan het personeelslid. Het hanteren van een dergelijke maximum termijn voor de opstart van de niet-verplichte outplacementbegeleiding is een gangbare praktijk.

Artikel XI 27:

Als een contractueel personeelslid wordt ontslagen door de indienstnemende overheid dan wordt voor de berekening van de opzegvergoeding of de verbrekingsvergoeding rekening gehouden met de periodes van ononderbroken tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid. Dit is naar analogie met de berekening van de

opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding bij einde van de tewerkstelling van het statutair personeelslid.

Artikel XI 28: Het betreffende artikel herneemt een overgangsmaatregel opdat de rechten van de ambtenaar op een redelijke opzeggingstermijn bij de beëindiging van zijn aanstelling gegarandeerd zouden blijven. Deze overgangsbepaling werd eerder in het statuut opgenomen om voor de berekening van de opzeggingstermijn voor statutaire personeelsleden eenzelfde werkwijze te garanderen als voor de contractuele personeelsleden op basis van de wet van 26 december 2013 inzake de invoering van het eenheidsstatuut.

Artikel 5-6:

Inwerkingtredings- en uitvoeringsbepaling.

Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024. Wat de uitgebreide outplacementbegeleiding voor contractuele en statutaire personeelsleden betreft, deze is van toepassing op verbrekingen en opzeggingen gegeven vanaf 1 juni 2024.